

Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Ground Staff* Maskapai Garuda Indonesia

Vidyana Mandrawaty¹⁾

¹⁾Manajemen Transportasi Udara, STTKD Yogyakarta

¹⁾mvidyana@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out whether the effect and how much work experience on employee performance. This research is a quantitative research using primary and secondary data. The method of collecting data uses a questionnaire distributed to employees of Garuda Indonesia airlines. Sampling Random Sampling that uses all members of the population and sample. Primary data is processed using SPSS 16 to determine the characteristics of respondents, simple linear regression test to determine the effect of work experience on employee performance. The results of these data researchers have the effect of work experience on employee performance. this is indicated by a significant value of $P < 0,000 < 0,005$, concluded that work experience has an effect on employee performance at t count 8.216. This shows that H_a is accepted, meaning that it has a positive and significant effect of work experience on employee performance by 64% and the remaining 36% is influenced by other researchers.

Keywords: work experiences, Of employee performance, airline Garuda Indonesia

Pendahuluan

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan. Untuk meningkatkan non fisik maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Setiap perusahaan pasti akan mencari karyawan yang baik dalam kerjanya maka kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek melalui pengalaman kerjanya, tingkat pendidikan, dan kinerja karyawan [1]. Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Setiap orang yang memiliki pengalaman yang luas akan lebih mudah berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya baik di organisasi, perusahaan, maupun juga di pemerintahan. Dengan demikian orang yang berpengalaman mempunyai peluang yang lebih besar untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan dengan baik dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. "Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang ulang, seseorang akan lebih mahir melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, efisien, produktif".

Perkembangan jasa pelayanan maskapai penerbangan dari tahun ke tahun semakin menjadi perhatian masyarakat luas. Hal itu dapat dilihat dari ketatnya persaingan pelayanan. Daya tarik (*attractiveness*) industri penerbangan cukup besar dan menjanjikan. Hal ini dapat dilihat banyaknya industri penerbangan yang menggeluti bisnis tersebut Begitu juga dengan Garuda Indonesia Airlines, maskapai penerbangan nasional

yang mencoba mempertahankan tarif dengan menyesuaikan kualitas pelayanan maksimal dari Garuda Indonesia Airlines yang memang sudah diakui oleh seluruh pengguna fasilitas jasa penerbangan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan [2].

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik [3]. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikannya yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Memberikan bukti empiris bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya.

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan. Pengalaman kerja penting dan bisa didapatkan dengan berbagai cara di berbagai tempat. Banyaknya jenis pekerjaan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada tiap pekerjaan dapat disebut juga sebagai pengalaman kerja. Mengartikan pengalaman kerja sebagai keseluruhan waktu yang pernah dialami sehubungan dengan pekerjaan tertentu, dengan mengacu pada lamanya seseorang bekerja pada pekerjaan tertentu, dihitung dalam satuan waktu. Pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas selama beberapa tahun, tetapi akan datang titik di mana pengalaman lebih lanjut tidak lagi berpengaruh. Penurunan produktivitas pada pekerja usia lanjut sangat terlihat untuk pekerjaan dimana belajar dan kecepatan dibutuhkan, sedangkan untuk pekerjaan dimana pengalaman dan kemampuan verbal yang penting, pekerja yang lebih tua masih mampu mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah seperti mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.

Kinerja

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Menyebutkan kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung [4].

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Jika dilihat dari asal katanya kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja [5]. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya

sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik dan ekstrinsik: Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Indikator kinerja adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi [5]. Dari rumusan ini disebutkan bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Apa yang mendasari ukuran kinerja perlu dipertimbangkan secara cermat, karena indikator kinerja itu digunakan untuk mengukur progress atau prestasi karyawan baik secara individual maupun tim. Dan bahkan apa yang dijadikan indikator akan dikembalikan menjadi *feedback* kepada karyawan untuk menjadi koreksi atau masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja kedepan. Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan: *Kuantitas kerja karyawan*, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. *Kualitas kerja karyawan*, Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. *Efisiensi karyawan*, Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal. *Usaha karyawan*, Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi. *Standar profesional karyawan*, Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. *Kemampuan karyawan*, Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat. *Ketepatan karyawan*, Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (*energy* atau *power*). tenaga, daya, kemampuan atau kekuatan terdapat pula pada unsure alam yang lain, seperti tenaga air, tenaga uap, tenaga angin, tenaga matahari. Bila diumpamakan pada binatang, misalnya kuda, dapat menjadi satu alat pengukur kekuatan atau daya seperti daya angkut, daya angkat, atau daya dorong yang biasa disebut sebagai tenaga kuda (*horsepower*). Namun bila digunakan pada manusia dengan istilah *manpower*, Indonesia diartikan tenaga kerja. Secara umum dapat diutarakan sebagai sifat khusus yang menunjukkan kualitas prima manusia yang diharapkan. Adapun kualitas termaksud antara lain adalah tangguh, cerdas, terampil, mandiri, produktif, kreatif, inovatif, berdisiplin dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Pengertian sumber daya manusia diutarakan Sedarmayanti “ manajemen sumber daya

manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemerian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Ground handling

Ground handling berasal dari kata *Ground* dan *handling*. *Ground* artinya darat atau didarat, yang dalam hal ini dibandar (airport). *Handling* berasal dari kata *hand* atau *handle* yang artinya tangan atau ditangani. *To handle* berarti menangani melakukan pekerjaan tertentu dengan penuh kesadaran. *Handling* berarti penanganan atau pelayanan (*services or to services*). *Ground handling* yaitu pada fase tau tahap *pre flight service* dan *post flight services*, yaitu penanganan penumpang dan pesawat selama berada di Bandar udara. Objek yang ditangani oleh *ground staff* pada intinya meliputi penumpang (*pax*), barang bawaan penumpang (*baggage/luggage*), barang kiriman (*cargo*), benda-benda pos (*mail*) dan ramp handling. Sebagai sebuah proses penanganan, maka muncul istilah *passanger handling*, *baggage handling*, *cargo and mail handling*, dan *ramp handling*.

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *Ground Staff* maskapai Garuda Indonesia di Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta sebelumnya belum ada yang meneliti atau belum ada yang pernah melakukan penelitian. Variabel pendidikan memiliki nilai terendah sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 2 dengan nilai rata-ratanya sebesar 1,56 dan tingkat sebaran datanya sebesar 0,500. Variabel lama kerja memiliki nilai terendah sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 2 dengan nilai rata-ratanya sebesar 1,34 dan tingkat sebaran datanya sebesar 0,477. Variabel kinerja memiliki nilai terendah sebesar 32 dan nilai tertinggi sebesar 49 dengan nilai rata-ratanya sebesar 40,8 dan tingkat sebaran datanya sebesar 4,215 [2]. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [4]. Pengaruh karakteristik individu dan penguasaan kerja pada komitmen organisasi studi emiris di hotel inna Garuda diperoleh mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi [6].

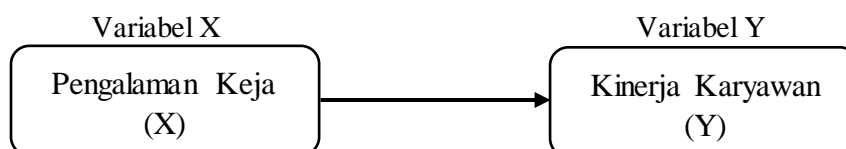
Hipotesis

hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ground staff maskapai Garuda Indonesia.

Ha : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ground staff maskapai Garuda Indonesia.

Dalam penelitian ini menggambarkan pengaruh dari variabel bebas (X) adalah pengalaman kerja dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Bahwa pengalaman kerja ada hubungannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Ground staff* maskapai Garuda Indonesia Bandar udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta tahun 2018.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif, menggunakan metode survey.

Penelitian ini dilaksanakan di Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta, Pada penelitian ini dilakukan selama satu bulan terhitung mulai 1 Februari 2018. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari responden hasil penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner kepada objek penelitian yaitu karyawan *ground staff* maskapai Garuda Indonesia Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta. Data

sekunder merupakan data yang mendukung data primer yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak ketiga, yaitu diperoleh dari jurnal, buku, dan skripsi.

Populasi merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi dimana sampel diambil [7]. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan *Ground staff* maskapai Garuda Indonesia Bandar Udara Adisutjipto Yogyakarta yang berjumlah 40 orang. Sebuah sampel merupakan bagian dari suatu populasi keseluruhan yang dipilih secara cermat agar mewakili populasi itu. Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi [7].

Variabel	Indikator	Nomor pernyataan
Pengalaman Kerja (X)	Latar belakang pribadi	1
	Bakat dan minat	2
	Sikap dan kebutuhan	3
	Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative.	4 dan 6
	Keterampilan dan kemampuan teknik	7
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja karyawan	1
	Kualitas kerja karyawan	2
	Kemampuan karyawan	3
	Ketepatan karyawan	4 dan 5
	Standar professional karyawan	6

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor. Uji instrument penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan pola ukur yang sama [8]

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya (Siregar, 2017:75). Pada penelitian ini menggunakan *Product Moment* dengan taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Maka pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid. Pada penelitian ini responden berjumlah 40 karyawan, sehingga dapat dihitung r_{tabel} sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X)

Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
P1	0,734	0,312	VALID
P2	0,629	0,312	VALID
P3	0,728	0,312	VALID
P4	0,734	0,312	VALID
P5	0,785	0,312	VALID
P6	0,799	0,312	VALID
P7	0,732	0,312	VALID

Sumber : Data Primer yang Diolah oleh Penulis

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja status valid karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) r_{tabel} sebesar 0,312.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria
B1	0,691	0,312	VALID
B2	0,786	0,312	VALID
B3	0,690	0,312	VALID
B4	0,733	0,312	VALID
B5	0,844	0,312	VALID
B6	0,735	0,312	VALID

Sumber : Data Primer yang Diolah oleh Penulis

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan memiliki status valid karena nilai (Corrected Item-Total Correlation) $> r_{tabel}$ sebesar 0,312.

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya dinyatakan dalam koefisien, bila koefisien korelasi positif dan signifikan, maka instrument tersebut sudah dinyatakan reliabel [8]. Apabila *Alpha Cronbach* $> 0,6$ dan tidak reliabel apabila *Alpha Cronbach* $< 0,6$.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrument untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Adapun alat analisisnya menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, perhitungan dibantu dengan program SPSS 16.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	R_{alpha}	Kriteria
1	Pengalaman Kerja	0,782	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,787	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah Penulis

Hasil uji reliabilitas variabel pengalaman kerja (X) menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0, > 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini adalah reliabel. Dan hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0, > 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini adalah reliabel.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta khususnya pada maskapai Garuda Indonesia didapatkan data yang digunakan untuk menjawab hipotesis dari penelitian yang sudah dilakukan. Data yang diperoleh yaitu sebanyak 40 responden yang bersumber dari karyawan Ground staff Garuda Indonesia. Berikut ini peneliti menampilkan data profil responden setelah dikelompokkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 responden maka karakteristik dari profil responden dapat diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja. Hasil kuesioner yang disebar pada 40 responden yaitu karyawan Ground staff maskapai Garuda Indonesia Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin pria sebanyak 21 responden (52,5%) dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 19 responden (47,5%). Berdasarkan tabel diatas, hasil kuesioner yang disebar pada 40 responden yaitu karyawan Ground Staff maskapai Garuda Indonesia Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta, diketahui sebagian besar responden berusia 21 - 25 tahun sebanyak 22 responden (55%), responden berusia >40 tahun sebanyak 9 responden (22,5%), responden berusia <21 tahun sebanyak 8 responden (20%), responden berusia 31 - 35 tahun sebanyak 1 responden (2,5%) sedangkan responden berusia 26-30 tahun sebanyak 0 yaitu (0%). Berdasarkan tabel diatas, hasil kuesioner yang disebar pada 40 responden yaitu karyawan Ground Staff maskapai Garuda Indonesia Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta, diketahui sebagian besar responden dengan pendidikan SMA Sederajat sebanyak 22 responden (55%), responden pendidikan D-1 sebanyak 7 responden (17,5%), responden pendidikan S1 sebanyak 7 responden (17,5%), responden pendidikan D-III sebanyak 4 responden (10%), sedangkan responden pendidikan D-IV sebanyak 0 (0%). Berdasarkan tabel diatas, hasil kuesioner yang disebar pada 40 responden yaitu karyawan Ground staff maskapai Garuda Indonesia Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta, diketahui sebagian besar responden lama bekerja antara 1 - 5 tahun sebanyak 18 responden (45%), responden lama bekerja <1 tahun sebanyak 13 responden (32,5%), responden lama bekerja >15 tahun sebanyak 8 responden (20%), responden

lama bekerja antara 10-15 tahun sebanyak 1 responden (2,5%), sedangkan responden lama bekerja antara 6 – 10 tahun yaitu 0 (0%). Analisis regresi sederhana digunakan untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Ground Staff maskapai Garuda Indonesia Bandar Udara International Adisutjipto Yogyakarta. Data penelitian terdiri dari 2 (dua) variabel pengalaman kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Perhitungan regresi data statistik dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS Release. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana maka diperoleh

Hasil Pengolahan Data Analisis Regresi Linier

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.800 ^a	.640	.630	1.441	.640	67.508	1	38	.000

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa tabel model summary nilai koefisien determinan atau R Square terdapat angka 0.640 atau 64,0% hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ground Staff maskapai Garuda Indonesia sisanya 36,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terangkum dalam penelitian ini.

Hasil Pengolahan Data Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	4.193	2.743		1.529	.135	-1.359	9.746
	pengalaman kerja	.717	.087	.800	8.216	.000	.540	.894

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi di atas dapat dibentuk persamaan.

$$Y = 4,193 + 0,717X + e$$

Perhitungan di atas, Y adalah variabel *dependent*, dalam hal ini kinerja karyawan, dan X adalah variabel *independent*, dalam hal ini adalah pengalaman kerja. Sedangkan nilai 4,193 dan 0,717 (a dan b adalah nilai konstanta) yang dicari. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X sebesar 0,717 (positif) yang berarti apabila pengalaman kerja (X) bertambah 1 (satu) poin maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan menjadi :

$$Y = 4,193 + (0,717)(40)$$

$$Y = 4,193 + 28,68$$

$$Y = 32,873$$

Dari 4,193 meningkat menjadi 32,873 atau naik sebesar 87,2%

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh berpengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*, hasilnya sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1							
(Constant)	4.193	2.743		1.529	.135	-1.359	9.746
pengalaman kerja	.717	.087	.800	8.216	.000	.540	.894

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan nilai signifikan : dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan t : diketahui nilai t hitung sebesar 8,216 > t tabel 2,026 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik hasil analisis yang juga menjawab rumusan masalah pada bab 1 sebagai berikut :

1. Hasil pengujian pada hipotesis pada variabel pengalaman kerja (X) dalam penelitian ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan 0,640 atau 64%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi variabel pengalaman kerja sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai analisis pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis *regresi linier* sederhana dengan program SPSS Release 16.0 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya bahwa ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Ground Staff Garuda Indonesia Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta tahun 2018 dengan nilai signifikan $t = 0,000$ lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, sehingga dapat diartikan adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Ground staff maskapai Garuda Indonesia di Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta.
2. Berdasarkan nilai yang telah didapat dari variabel pengalaman kerja bahwa pengalaman kerja Ground Staff Garuda Indonesia baik yang telah didapatkan selama bekerja ditunjukkan t hitung 8,216. Besarnya pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,640 atau 64% bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan maskapai Garuda Indonesia sebesar 64% dan sisanya 36% dipengaruhi oleh peneliti lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung. CV mandar Maju.
- [2] Arjun. 2016. Analisis perbedaan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. *Skripsi FE UMY.Yogyakarta*.
- [3] Nurrofi, Ahmad. 2012. Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi Terapan*. Vol. 3, No. 1.
- [4] Wibowo, Noka. 2017. Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Skripsi S1 FE UMY.Yogyakarta*.
- [5] Abdullah. 2016. *Manajemen & evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta. Aswaja pressindo.
- [6] Maria, Astri. 2005. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. *skripsi universitas negeri semarang*.
- [7] Sekaran, Uma. 2017. *Metode penelitian untuk bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- [8] Siregar, Syofian. 2017. *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

- [9] Sugiyono. 2015. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kauntitatif, kualitatif dan R&D*. bandung: CV Alfabeta.