

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PELAYANAN JASA KARGO DAN POS PESAWAT UDARA (PJKP2U) DAN JASA TERKAIT (JASTER) DI TERMINAL KARGO BANDARA INTERNASIONAL YOGYAKARTA

**Diprita Cantika Ananda**

Universitas Mercubuana Yogyakarta

e-mail: [dipritaananda@gmail.com](mailto:dipritaananda@gmail.com)

**Abstrak** – Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan operasional di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta untuk Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (Jaster). Penelitian kuantitatif menjadi fokus penelitian ini. Partisipan penelitian adalah seluruh karyawan operasional Layanan Kargo Udara dan Pos (PJKP2U) dan Layanan Terkait (Jaster) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta. Dengan menggunakan metode sampling jenuh, 42 responden dipilih untuk penelitian ini. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Menurut analisis, 1) tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan 3) motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan operasional Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (Jaster) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta dipengaruhi sebesar 68,7% oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan.

**Abstract** – *The purpose of this study was to assess the influence of education level, work experience, and intrinsic motivation on the performance of operational employees at the Yogyakarta International Airport Cargo Terminal for Air Cargo and Postal Services (PJKP2U) and Related Services (Jaster). Quantitative research was the focus of this study. The participants were all operational employees of Air Cargo and Postal Services (PJKP2U) and Related Services (Jaster) at the Yogyakarta International Airport Cargo Terminal. Using a saturated sampling method, 42 respondents were selected for this study. Multiple linear regression analysis was used in this study. According to the analysis, 1) education level does not affect employee performance, 2) work experience has a positive effect on employee performance, and 3) intrinsic motivation affects employee performance. Simultaneously, the results of the study indicate that the performance of operational employees of Air Cargo and Postal Services (PJKP2U) and Related Services (Jaster) at the Yogyakarta International Airport Cargo Terminal is influenced by 68.7% of education level, work experience, and intrinsic motivation, while the remaining 31.3% is influenced by other factors not studied.*

**Keywords:** *Employee Performance, Intrinsic Motivation, Work Experience, Education Level.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting bagi sebuah institusi atau organisasi, karena tanpa keberadaan SDM, tujuan dari institusi atau organisasi tersebut tidak akan tercapai dengan baik. SDM berkualitas diinginkan agar mampu memberikan hasil sesuai yang diharapkan. Kualitas kerja setiap orang berbeda-beda tergantung kemampuan fisik maupun pikiran. Keberhasilan suatu organisasi ataupun instansi dipengaruhi SDM, sehingga perlu dilakukan pemilihan SDM untuk diposisikan sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan SDM dapat dilihat dari hasil kinerjanya di dalam suatu bidang pekerjaan yang ditangani.

Kinerja seorang karyawan adalah hasil dari seberapa baik ia menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017). Kinerja dapat dikatakan baik atau tidak tergantung dari hasil evaluasi kerja dari suatu instansi. Namun ada beberapa faktor pribadi yang dapat memengaruhi kinerja suatu karyawan diantaranya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik.

Tingkat pendidikan dijelaskan oleh Lestari (2011) sebagai suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kemampuan, perilaku, dan cara bertindak mereka demi kehidupan masa depan, baik melalui organisasi tertentu ataupun bukan. Marwansyah (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah kumpulan ilmu dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dari pekerjaan yang sudah dilakukan sebelumnya. Sementara itu, Sardiman (2014) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah penyebab seseorang bertindak tanpa pengaruh eksternal karena sudah ada keinginan intrinsik dalam diri setiap orang untuk melakukan tindakan tertentu.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Secara umum diterima bahwa ini adalah faktor utama dalam menentukan pandangan dan sikap karyawan di tempat kerja. Adapun indikator tingkat pendidikan menurut Lestari (2011) terbagi menjadi dua kategori, yaitu pendidikan resmi dan tidak resmi. Untuk pendidikan resmi, tanda-tandanya adalah pendidikan yang terakhir diambil, sementara untuk pendidikan tidak resmi, tanda-tandanya meliputi perilaku dan karakter yang terbentuk dari lingkungan keluarga ataupun lingkungannya. Tingkat pendidikan ini berkontribusi terhadap suatu organisasi seperti yang dinyatakan oleh Hariandja (2002), daya saing dan kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan tingkat pendidikan tenaga kerjanya. Dampak tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan merupakan subjek penelitian sebelumnya yang dilakukan Juliani pada tahun 2017, yang mengungkapkan adanya korelasi antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Santi (2020) dan Juliani (2017) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan, yang mendukung klaim ini. Dengan kata lain, tenaga kerja suatu perusahaan akan berkinerja lebih baik jika mereka lebih berpendidikan. Namun, temuan penelitian Rahmat (2020) menyajikan perspektif yang berlawanan, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan tidak memiliki korelasi dengan kinerja pekerjaan mereka.

Pengalaman kerja juga merupakan faktor pendukung dalam menentukan kinerja karyawan. Seiring bertambahnya waktu seorang karyawan berada di suatu perusahaan, jumlah pengalaman yang dimilikinya juga semakin bertambah (Rahmawati, 2016). Foster dalam Sasongko, 2018 mengidentifikasi sejumlah indikator pengalaman kerja, seperti masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta kemahiran dalam tugas dan alat. Organisasi mempertimbangkan pengalaman kerja ketika memilih sumber daya manusia di suatu sektor karena hal itu membantu meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan selama pelaksanaan tugas. Pengalaman akan mengajarkan Anda lebih banyak keterampilan dan bakat yang dapat Anda gunakan di tempat kerja, tetapi kurangnya pengalaman akan memberi Anda lebih sedikit.

Pengalaman kerja memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, sesuai penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2020). Dia menjelaskan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. Berbeda dengan studi yang dilaksanakan oleh kelejan et al. (2018) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kinerja karyawan didukung oleh motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik, menurut Nawawi (2011), adalah motivator kerja yang berasal dari dalam diri karyawan dan diekspresikan dalam pemahaman mereka tentang pentingnya pekerjaan mereka. Minat, sikap positif, dan kebutuhan semuanya merupakan indikator motivasi intrinsik (Herzberg dalam Nawawi, 2011).

Berdasarkan hasil studi sebelumnya oleh Sari dan Nugroho (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan diteliti. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan telah ditunjukkan dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Endratno dan Jannah (2017). Menurut laporan tersebut, motivasi intrinsik tidak meningkatkan kinerja karyawan. Akibatnya, temuan dalam penelitian ini menunjukkan adanya kelemahan yang membutuhkan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi intrinsik memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Namun dari hasil penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa adanya gap penelitian sehingga penelitian lebih lanjut sangat dibutuhkan tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Sehingga hal ini dapat dikaitkan dengan permasalahan kinerja yang terjadi di Bandar Udara YIA khususnya pada Terminal kargo yaitu mengenai kinerja karyawan Operasional Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER). Diantaranya seperti keterampilan teknis yang kurang, keterampilan soft skill yang rendah, kurangnya rasa percaya diri dalam mengambil keputusan, malas bekerja akibat dari rasa pesimis terhadap pekerjaannya, karyawan kurang mengerti tentang alur kerja, tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah dan kurang proaktif dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta”.

## METODE PENELITIAN

Populasi terdiri dari seluruh 42 karyawan operasional Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta.

Tabel 1. Pengukuran

Variabel	Indikator
<b>Tingkat Pendidikan (X 1)</b>	1) Pendidikan formal, 2) Pendidikan non formal, (Lestari, 2016)
<b>Pengalaman Kerja (X 2)</b>	1) Masa kerja, 2) Ilmu pengetahuan, 3) Menguasai pekerjaan (Sedarmayanti, 2013)
<b>Motivasi Intrinsik (X 3)</b>	1) Pencapaian prestasi, 2) Pengakuan, 3) Tanggung jawab, 4) Kemajuan 5) Pekerjaan itu sendiri 6) Kemungkinan berkembang (Herzberg, 2009)

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1) Kualitas,
	2) Kuantitas,
	3) Ketepatan waktu,
	4) Efektivitas,
	5) Kemandirian,
	(Robbins, 2016)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini membandingkan nilai Korelasi Pearson dan nilai Sig. (2-tailed) pada probabilitas 0,05. Karena nilai signifikansi semua instrumen variabel pernyataan kurang dari 0,05, perhitungan menunjukkan bahwa semuanya sah.

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan software IBM SPSS Statistic 25. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel penelitian ini adalah semua dinyatakan reliabel karena hasilnya diatas nilai kritis 0,600.

### Karakteristik Responden

Terdapat 31 pria dan 11 wanita yang bekerja di sana, sehingga mayoritas tenaga kerja adalah laki-laki. Sebagian besar responden berusia antara 26 dan 35 tahun, dengan 28 orang (66,66%) berada dalam rentang usia tersebut. Mayoritas responden memiliki ijazah sekolah menengah atas atau yang setara, sebagaimana ditentukan oleh tingkat pendidikan mereka (69,04%), sementara mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari lima tahun, dengan total 29 karyawan (69,04%).

### Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah model regresi linier berganda dapat digunakan.

### Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,49822988
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,063
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) adalah 0,200, yang lebih tinggi dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai data residual terdistribusi normal.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada table dibawah menunjukkan hasil heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.109	.915		-.119	.906
	X1_Tingkat_Pendidikan	-.127	.158	-.128	-.802	.428
	X2_Pengalaman_Kerja	.170	.134	.208	1.270	.212
	X3_Motivasi_Intrinsik	.104	.144	.121	.720	.476

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel independen tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik lebih besar dari 0,05. Akibatnya, uji Glejser menyimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Dengan melihat nilai Toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF), tabel di bawah ini menunjukkan cara menilai apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tingkat Pendidikan (X1)	0,795	1,258
Pengalaman Kerja (X2)	0,748	1,336
Motivasi Intrinsik (X3)	0,615	1,626

Berdasarkan temuan, variabel independen model regresi tidak multikolinear. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen berada di bawah 10 dan nilai toleransi untuk semua variabel (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik) lebih besar dari 0,10.

#### Pengujian Hipotesis

#### Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Perhitungan Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,990	2,790		0,713	0,480
	Tingkat Pendidikan	-0,142	0,290	-0,050	-0,489	0,628
	Pengalaman Kerja	0,865	0,166	0,545	5,195	0,000
	Motivasi Intrinsik	0,382	0,103	0,431	3,723	0,001

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 1,990 dan untuk tingkat pendidikan (nilai  $b_1$ ) sebesar -0,142; sementara pengalaman kerja (nilai  $b_2$ ) yaitu 0,865; dan untuk motivasi intrinsik (nilai  $b_3$ ) sebesar 0,382.

$$Y = 1,990 - 0,142 X_1 + 0,865 X_2 + 0,382 X_3 + e$$

Model persamaan regresi linier berganda memiliki arti sebagai berikut:

- Nilai Konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,990 artinya apabila variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,990.
- Koefisien X2 adalah 0,865, yang berarti bahwa kenaikan satu unit pada variabel Pengalaman Kerja (X2) akan menghasilkan kenaikan 0,865 unit pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Sebaliknya, penurunan 1 unit pada variabel Pengalaman Kerja (X2) akan menghasilkan penurunan 0,865 unit pada variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Koefisien X3 sebesar 0,382 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel

Motivasi Intrinsik (X3) akan menghasilkan peningkatan 0,382 unit pada variabel Kinerja Karyawan (Y), atau sebaliknya, penurunan satu unit pada variabel Motivasi Intrinsik (X3) akan menyebabkan penurunan 0,382 unit pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,829 <sup>a</sup>	0,687	0,663	1,556

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai R-square adalah 0,687 yang menunjukkan bahwa 68,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, dan Motivasi intrinsik. Sisanya, 31,3%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstd. Coeff.		Std. Coeff.	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,990	2,790		0,713	0,480
	Tingkat Pendidikan	-0,142	0,290	-0,050	-0,489	0,628
	Pengalaman Kerja	0,865	0,166	0,545	5,195	0,000
	Motivasi Intrinsik	0,382	0,103	0,431	3,723	0,001

Uji t parsial menghasilkan nilai-nilai penting berikut untuk setiap variabel:

- Hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi -0,489, yang lebih kecil dari t-tabel (2,024) dan nilai t hitung -0,489, dengan nilai signifikansi 0,628 > 0,05. Kesimpulannya, tingkat pendidikan seseorang tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka di Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta.
- Uji t menghasilkan nilai t (5,195) > t-tabel (2,024), yang memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Akibatnya, karyawan operasional di Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta sangat diuntungkan dari pengalaman kerja mereka.
- Nilai t hitung adalah (3,723) dari uji t lebih tinggi dari nilai t tabel (2,024), dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Oleh karena itu, motivasi intrinsik merupakan faktor signifikan dalam menentukan efektivitas operasional karyawan di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta yang bekerja di Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER).

#### Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	202,372	3	67,457	27,853	0,000 <sup>b</sup>
Residual	92,032	38	2,422		
Total	294,405	31			

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung (27,853) lebih tinggi dari nilai F tabel (2,851), dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh gabungan terhadap kinerja karyawan operasional Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta.

## **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat pendidikan merupakan suatu metode untuk memperluas wawasan yang ditujukan untuk mencapai ambisi dan keberhasilan. Melalui pendidikan, individu akan merasa lebih berkompeten dibandingkan dengan yang lain dan ini secara tidak langsung dapat memengaruhi peningkatan produktivitas pekerja dalam suatu lembaga (Irman, et. al., 2021).

Menurut penelitian ini, tingkat pendidikan seseorang tidak berpengaruh pada kinerja mereka di tempat kerja. Irman dkk. (2021) menawarkan perspektif yang bertentangan dengan hasil ini. Faktor utama yang menyebabkan tidak adanya dampak signifikan dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan menurut para responden dalam analisis statistik deskriptif adalah bahwa pendidikan berkelanjutan (in-formal) tidak mampu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan semua tugas di perusahaannya. Kondisi ini muncul karena individu yang memegang posisi tertentu tidak didasari oleh kemampuan yang dimiliki, tetapi lebih kepada adanya peluang atau ruang yang tersedia untuk jenis pekerjaan di perusahaan tersebut.

Penelitian oleh Rahmat dkk. (2020) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan seseorang tidak berpengaruh pada kinerja pekerjaan mereka, yang sejalan dengan temuan mereka. Tingkat pendidikan seseorang tidak dapat digunakan untuk memprediksi kinerja mereka, demikian pula kinerja mereka tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat pendidikan mereka. Kesimpulan serupa dicapai oleh Tekege dkk. (2018), yang menemukan bahwa tingkat pendidikan seseorang tidak berpengaruh pada kinerja pekerjaan mereka. Studi ini memprediksi bahwa peningkatan kinerja karyawan akan menghasilkan *output* berkualitas lebih tinggi bagi bisnis, tetapi hal ini tidak sesuai dengan tingkat pendidikan di kalangan tenaga kerja.

Hasil yang sama bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan juga terlihat dalam penelitian oleh Sinaga & Gessong (2023). Hal ini dapat terjadi dikarenakan syarat untuk menjadi karyawan pada perusahaan tersebut memiliki kualifikasi tingkat pendidikan tertentu, misalnya D3 atau sarjana (S1).

Setiawan, et. al. (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Gresik” bahwa pada variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi belum tentu memengaruhi kinerja seorang karyawan.

## **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2020), pengalaman seseorang bertambah seiring dengan bertambahnya masa kerjanya. Pengalaman kerja memberikan beragam keahlian serta kemampuan dalam bekerja, dimana pengalaman tersebut merupakan penguasaan atas pengetahuan dan keterampilan yang dievaluasi berdasarkan lama bekerja, serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut.

Teori Handoko (2020), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan, didukung oleh penelitian ini. Hal ini disebabkan oleh besarnya bantuan yang diperoleh dari bekerja dalam jangka waktu yang panjang bagi organisasi, yang menyederhanakan tugas sehari-hari. Karena itu, semakin lama perusahaan mempekerjakan seorang karyawan, semakin terampil pula karyawan tersebut menjadi dalam pengalaman kerjanya.

Pernyataan tersebut didukung oleh studi sebelumnya oleh Ratnawati (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan," yang juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja di perusahaan memiliki dampak yang

bermanfaat dan substansial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebuah studi oleh Yasin dkk. (2021) yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng" menemukan adanya hubungan positif yang substansial antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga konsisten dengan studi lain yang dilakukan oleh Wirawan dkk. (2019) dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tri Makmur."

Studi lain yang mendukung kesimpulan penelitian ini adalah "Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo" oleh Yatuna dkk. (2025), yang merinci dampak positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kualitas pengalaman kerja mereka.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Harga diri, pembelajaran, pencapaian, dan rasa tanggung jawab adalah semua aspek dari dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, yang dikenal sebagai motivasi intrinsik. Selain itu, untuk memaksimalkan kinerja, dorongan ini harus seimbang dan tidak berlebihan (Kristianti, 2022). Faktor motivasi intrinsik memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini didukung oleh gagasan bahwa semua pekerjaan karyawan harus dibangun di atas dasar yang kokoh berupa rasa cinta, pengabdian, dan komitmen. Kesimpulan ini didukung oleh teori-teori sebelumnya, yang menyatakan bahwa komitmen yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam studi mereka yang berjudul "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Tugas Karyawan", Makki & Abid (2017) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak besar terhadap seberapa baik karyawan menjalankan pekerjaannya. Maulana dkk. (2015) melakukan studi yang sama dengan judul "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Bank BTN Malang", serta studi Suwarno tahun 2014 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Bank BTN Surabaya".

Penelitian yang dilakukan oleh Lamato & Rahman (2022), yang menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, juga menunjukkan dampak dorongan intrinsik pada kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, agar bisnis dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan secara efisien dan efektif.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan dari hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa variable tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berakibat pada variabel kinerja karyawan menjadi baik sejak dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Terbukti dengan adanya pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik bersama-sama menaikkan kinerja dari karyawan perusahaan untuk terus dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan SOP yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Penelitian yg dilakukan oleh Santi (2020) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Pengalaman kerja juga memiliki pengaruh positif dan penting, yang didukung oleh Santi (2020) dan Ratnawati dkk. (2020). Selain itu, penelitian dari Makki & Abid (2017) dan Sari & Nugroho (2023) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap seberapa baik kinerja



karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik seseorang memengaruhi kinerja kerjanya. Dari analisis, pengujian ide, dan diskusi dalam penelitian ini, kesimpulan berikut dapat dibuat:

1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta.
4. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional Pelayanan Jasa Kargo dan Pos Pesawat Udara (PJKP2U) dan Jasa Terkait (JASTER) di Terminal Kargo Bandara Internasional Yogyakarta

Sesuai dengan hasil pembahasan yang telah disimpulkan, dapat diberikan beberapa saraa, diantaranya :

1. Berdasarkan analisis statistik deskriptif mengenai variabel tingkat pendidikan, terlihat bahwa indikator "pendidikan in-formal mampu meningkatkan keahlian dan pengetahuan" menunjukkan nilai rata-rata terendah. Penyebabnya adalah minimnya perhatian dan pemahaman sumber daya manusia terkait pendidikan in-formal, sehingga tidak dapat diterima dan diimplementasikan secara maksimal.
2. Analisis pengalaman kerja menunjukkan bahwa pernyataan "tingkat pengetahuan yang dimiliki dianggap cukup mencukupi untuk pekerjaan saat ini" memiliki skor rata-rata terendah. Hal ini karena orang-orang tidak mampu menggunakan pemahaman mereka tentang sumber daya manusia di industri mereka dengan baik.
3. Analisis variabel motivasi intrinsik menunjukkan bahwa skor rata-rata terendah terdapat pada indikator "keterampilan dan kemampuan karyawan dalam berupaya mendapatkan pengakuan dari rekan kerja di perusahaan." Hal ini disebabkan oleh tingginya persaingan, yang mengakibatkan kurangnya pengakuan dari rekan kerja.
4. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan mengukur beberapa variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini, sehingga hal ini dapat menjadi riset bagi penelitian berikutnya

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Akbar, Febrian Nurtaneo. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. Jurnal. Universitas Brawijaya. Malang.
- Apriya Santi ( 2020) Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin Jurnal ilmiah ekonomi bisnis, Jilid 6.
- Ashari, Adli Pasha., Hardiyono, Hardiyono., dan Aswar, Nurul Fadilah. 2020. Analisis Pengaruh Citra Merk, Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone

- Samsung Di Makassar. Mandar: Management Development and Applied Research Journal. Vol. 3, No. 1, Edisi Desember 2020, E-ISSN: 2654-4504
- Astuti, A. M. I., & Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58–70.
- Bahri Syaiful dan Syalimono Siahaan. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No.1.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Dora, Juliani. 2017. Analisis Kinerja Keuangan Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2010-2014. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Ghozali, I. 2019. Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. (2011). Organisasi Perilaku Struktur Proses. Semarang: Bina Pura Aksara.
- Handoko, T. H. 2020. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh). Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko.T.Hani.2001.Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hayati, I., Kusniawati, A., Kader, M. A. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2(3): 106-115.
- Hendrayani. (2020). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. anugrah niaga jaya cabang pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business*, 11(4), 339-350.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Lestari, Titik. (2016). Asuhan keperawatan anak. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Makki & Abid. 2017.. Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee’s Task Performance. Vol. 4, No. 1
- Manulang, 2011, Dasar-dasar Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marhawati, M., 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar. *Jurnal Universitas Hasanuddin*.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Nawawi, H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif (delapan). Gadjah Mada University Press.
- Pandoyo. (2019). Desain Penelitian.
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.
- Reza, W. P. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *JOM Fekon*, 4(1), 426 – 437.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sardiman. (2014). Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada.
- Sartika, Amwiarni. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *E-jurnal Katalogis*, 3(1), 54-65
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.

Suryani, & Hendryadi. (2015). Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.