

Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Top Ambulance

Adilla fitriansyah¹, Hasanah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jakarta

adillafitriansyah@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation and work experience on employee performance at PT Top Ambulance. This research is motivated by the crucial role of human resources in health service companies that require speed, accuracy, and service quality. A quantitative approach with an associative research design was employed. The population consisted of all 45 employees of PT Top Ambulance, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance, work experience also has a positive and significant effect, and both variables simultaneously influence employee performance. The findings provide practical implications for management in improving employee performance through motivation enhancement and experience management.

Keywords : *Motivation, Work Experience, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Top Ambulance. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan jasa kesehatan yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelayanan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Top Ambulance sebanyak 45 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi dan pengelolaan pengalaman kerja.

Kata kunci : *Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi, khususnya pada sektor jasa kesehatan, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan menjadi aset strategis yang berperan langsung dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Perusahaan jasa seperti PT Top Ambulance dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja tinggi, mengingat karakteristik layanan yang berkaitan langsung dengan keselamatan dan

kepuasan pengguna jasa.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi serta faktor pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang mengarahkan perilaku karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, sedangkan pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan perbedaan temuan, sehingga diperlukan penelitian lanjutan pada konteks dan objek yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Top Ambulance.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Menurut Edison(2016,Hal.190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama satu periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Adapun menurut Sinambela (2018,Hal.482) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil atau tingkatan seseorang atau seluruh tim menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu,bukan berbagai kemungkinan,seperti standar.

A. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai ,kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, disiplin adalah

rasa kepatuhan terhadap aturan atau pengawasan dan pengendalian. Disiplin adalah upaya untuk memberikan suatu objek rasa nilai atau obsesi untuk menaati aturan

4. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dan bekerja dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang memadai, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Motivasi berasal dari bahasa latin, *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi hanya diberikan pada manusia khususnya untuk bawahan atau karyawan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang diinginkan serta hasil yang optimal.

A. Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi

a. Faktor Internal

1. Keinginan untuk hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

b. Faktor eksternal

1. Kondisi Pengalaman kerja.
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan dalam pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dan beragam umumnya lebih terampil dalam menyelesaikan tugas serta mampu menghadapi permasalahan kerja dengan lebih baik.

Di dalam dunia kerja, kemampuan yang dimiliki seseorang berpengaruh besar terhadap penguasaan pekerjaan yang dihadapi. Kemampuan tersebut diperoleh dari hasil belajar dan pengalaman-pengalaman selama belajar. Dengan

demikian, salah satu factor untuk meraih keberhasilan kerja di masa mendatang diperlukan adanya pengalaman kerja.

Menurut Sutrisno (2016: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar / acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh Tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

Faktor -faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja di antaranya :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
 - 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
 - 3) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
 - 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
 - 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan
- A. Tujuan penelitian pengalaman kerja
- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Untuk memahami sejauh mana lama bekerja, kemampuan, dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman dapat meningkatkan efektivitas kerja.
 - c. Untuk memberikan gambaran empiris tentang peran pengalaman kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.
 - d. Untuk memperoleh dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial terkait rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan

Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Top Ambulance yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas

instrumen penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang didukung oleh uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profile Perusahaan

PT. Top Ambulance merupakan perusahaan yang bergerak pada penyediaan layanan dan jasa, dengan Bapak Muhammad ma'ruf sebagai Komisaris. Pada awal berdirinya perusahaan ini berfokus pada penyediaan jasa di bidang Kesehatan khususnya armada ambulance, yang selanjutnya melakukan ekspansi di bidang antar jemput pasien maupun jenazah lalu kami juga bekerja sama dengan beberapa PT yang lain guna melebarkan Sayap kami di Lapangan Di Antaranya:

- 1) RSIA Permata Sarana
- 2) PT Fara Ambulance Service

Visi dan Misi Perusahaan

VISI

Menjadi penyedia layanan ambulans terdepan yang mengutamakan kecepatan, ketepatan, dan keselamatan dalam setiap penanganan, serta menjadi mitra terpercaya dalam mendukung pelayanan kesehatan darurat di seluruh wilayah.

MISI

1. Menyediakan layanan ambulans yang cepat, tepat, dan aman dengan standar operasional yang sesuai protokol medis nasional dan internasional.
2. Menghadirkan tenaga medis dan paramedis yang berkompeten, terlatih, dan memiliki kepedulian tinggi terhadap keselamatan serta kenyamanan pasien.
3. Memastikan setiap armada ambulans selalu dalam kondisi terbaik, lengkap dengan peralatan medis modern untuk menunjang tindakan darurat.
4. Mengedepankan etika pelayanan, keramahan, dan rasa empati dalam setiap interaksi dengan pasien, keluarga, maupun mitra kerja.
5. Menjalin dan memperkuat kerja sama dengan rumah sakit, klinik, instansi pemerintah, dan organisasi kemanusiaan untuk memperluas jangkauan pelayanan.
6. Melakukan evaluasi dan pengembangan berkelanjutan demi meningkatkan mutu pelayanan dan kepuasan seluruh pengguna jasa.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil pengolahan data regresi.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
----------	-----------------------	----------	------

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
Konstanta	6,215	2,487	0,017
Motivasi (X1)	0,453	3,214	0,003
Pengalaman Kerja (X2)	0,389	2,876	0,006

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	F-hitung	Sig.
Regresi	18,732	0,000

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,687	0,472	0,447

Nilai R Square sebesar 0,472 menunjukkan bahwa sebesar 47,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Pengalaman kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih baik mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat, serta memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas yang dijalankan.

Secara simultan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Top Ambulance. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kombinasi antara motivasi yang tinggi dan pengalaman kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Top Ambulance, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengelola pengalaman kerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riscy S. Ratulangi, Agus Supandi Soegoto(2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado) Jurnal EMBA Vol.4 No.4, Hal. 322-334 September
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.