

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang unggul. Salah satu kebutuhan utama adalah keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya (Lestari et al., 2023). Dalam dinamika ketenagakerjaan saat ini, tantangan utama yang dihadapi organisasi terletak pada proses perekrutan dan pengumpulan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Perusahaan perlu memfokuskan perhatian terhadap pengelolaan karyawan berkompentensi unggul melalui strategi pelatihan, peningkatan motivasi kerja, serta pengembangan berkelanjutan yang selaras dengan arah strategis organisasi.

Perusahaan yang bergerak di bidang makanan cepat saji dituntut untuk mampu menjaga kualitas pelayanan, kecepatan kerja, dan kepuasan pelanggan secara konsisten. Salah satu perusahaan multinasional yang memiliki reputasi tinggi dalam industri ini adalah McDonald's, yang di Indonesia beroperasi di bawah naungan PT. Rekso Nasional Food. Salah satu cabang yang mendapat perhatian khusus adalah McDonald's cabang Pandanaran, Kota Semarang, yang ditetapkan sebagai COE (*Center of Excellent*). Sebagai restoran *Center of Excellent*, McDonald's Pandanaran diharapkan menjadi acuan bagi cabang-cabang lain dalam hal efisiensi operasional, kualitas layanan, dan kinerja karyawan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya beberapa tantangan yang masih perlu diatasi. Salah satunya adalah kurangnya pengalaman kerja karyawan yang berdampak pada rendahnya kinerja individu maupun tim. Kurangnya pengalaman kerja yang dialami karyawan McDonald's Pandanaran Semarang seperti kurangnya pemahaman terhadap prosedur kerja, membuat kesalahan saat membuat produk dan melayani pelanggan, kesalahan input pesanan, kesulitan beradaptasi dengan ritme kerja yang cepat dan belum menguasai berbagai station yang ada di perusahaan. Berikut data kinerja karyawan di PT. Rekso Nasional Food cabang McDonald's Pandanaran Semarang berdasarkan lama bekerja :

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan McDonald's Pandanaran
Tahun 2025

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Kinerja Karyawan
1	≥ 5 tahun	16	100%
2	4-5 tahun	5	89%
3	2-3 tahun	17	60%
4	0-1 tahun	1	34%

Sumber: McDonald's Pandanaran, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat adanya perbedaan yang signifikan dalam tingkat kinerja karyawan berdasarkan masa kerja karyawan di PT Rekso Nasional Food cabang McDonald's Pandanaran Semarang. Karyawan dengan masa kerja 5 tahun atau lebih menunjukkan tingkat kinerja tertinggi yaitu mencapai 100%. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 4–5 tahun, terdapat penurunan sebesar 11%. Kemudian, karyawan dengan masa kerja 2–3 tahun mengalami penurunan sebesar 29% dibandingkan masa kerja 4–5 tahun, dan selisih sebesar 40% dibandingkan dengan karyawan ≥5 tahun. Kinerja terendah terdapat pada karyawan dengan masa kerja 0–1 tahun yang terpaut 26% lebih rendah dari masa kerja 2–3 tahun, dan selisih 66% lebih rendah dibandingkan karyawan dengan masa kerja ≥5 tahun.

Data kinerja karyawan tersebut diperoleh melalui standar kinerja seperti penguasaan station kerja (kitchen, cashier/front counter, drive-thru, lobby, dan delivery), kecepatan dan akurasi pelayanan, kualitas layanan, disiplin kerja, dan teamwork. Fakta menunjukkan bahwa pengalaman

kerja memiliki hubungan yang erat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin lama masa kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki. Fenomena ini juga menunjukkan bahwa karyawan baru atau dengan masa kerja pendek cenderung memiliki tingkat kinerja yang rendah, sehingga membutuhkan pelatihan dan waktu adaptasi lebih lama untuk bisa menyamai pencapaian karyawan yang lebih lama.

Selain itu, masalah lain yang terjadi di McDonald's Pandanaran Semarang adalah masalah kedisiplinan kerja. Beberapa karyawan tercatat masih sering datang terlambat dan tidak disiplin absensi. Hal ini tentu berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Rendahnya disiplin kerja bagi karyawan PT. Rekso Nasional Food cabang McDonald's Pandanaran Semarang dapat dilihat dari data absensi karyawan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data absensi McDonald's Pandanaran Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Tidak Finger Istirahat	Istirahat Melebihi Batas Waktu	Jumlah
2022	50	48	30	17	95
2023	46	31	20	11	62
2024	41	27	26	14	67

Sumber : McDonald's Pandanaran, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dari segi absensi. Meskipun jumlah karyawan McDonald's Pandanaran mengalami penurunan dari tahun 2022 hingga 2024, catatan pelanggaran disiplin seperti keterlambatan dan tidak melakukan finger istirahat tidak selalu berbanding lurus dengan penurunan jumlah karyawan. Terlihat bahwa meskipun jumlah karyawan berkurang, frekuensi pelanggaran tertentu seperti tidak melakukan finger istirahat dan istirahat melebihi batas waktu cenderung tetap atau bahkan meningkat di tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa masalah disiplin kerja masih memerlukan perhatian lebih dalam pengelolaan karyawan.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi secara keseluruhan. Optimalisasi kinerja sangat diperlukan guna menunjang pencapaian tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja merupakan pencapaian kerja yang dapat dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas, serta mencerminkan tingkat tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari (Qonita et al., 2023). Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan serta dalam membangun kepercayaan dari konsumen. Mengingat peran strategis yang dijalankan oleh sumber daya manusia dalam perusahaan, tidak berlebihan apabila dikemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Karyawan yang menunjukkan kinerja unggul berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan perusahaan, yang pada akhirnya mendorong tumbuhnya profesionalisme kerja melalui peningkatan kapasitas individu dan penguatan disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut, menjadi penting bagi perusahaan untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki tingkat produktivitas tinggi, profesionalisme yang kuat, motivasi yang tinggi serta disiplin yang baik, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Pengalaman kerja dapat dipahami sebagai bentuk pencapaian yang menggambarkan kecakapan, keterampilan, dan ketepatan karyawan dalam menjalankan tugas, yang umumnya diukur dari berapa lama masa kerja yang telah dilalui. Faktor ini dianggap penting dalam dunia kerja, karena karyawan dengan tingkat pengalaman yang tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi

terhadap berbagai tuntutan pekerjaan. Pengalaman kerja yang lebih lama dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap berbagai situasi kerja dan meningkatkan kinerja mereka (Idrus et al., 2024).

Pengalaman kerja berkaitan erat dengan tingkat kemampuan dan kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari aspek keterampilan, keahlian, dan kapabilitas teknis semata, tetapi juga mencakup lamanya seseorang berkecimpung dalam suatu instansi (Parella & Mustakim, 2025). Semakin tinggi tingkat pengalaman yang dimiliki, umumnya semakin mahir individu tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk menilai tingkat pengalaman, dapat dilakukan dengan meninjau sejauh mana pengetahuan yang dimiliki serta keterampilan yang telah dikuasai oleh karyawan. Peningkatan pengalaman kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan penguasaan keterampilan. Secara konseptual, pengalaman kerja dapat dipahami sebagai indikator lamanya waktu kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal.

Selain pengalaman kerja, motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang agar bekerja secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Adinda et al., 2023). Dimana motivasi kerja secara langsung memengaruhi semangat dan tekad individu dalam menjalankan tugas.

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu melalui dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku, intensitas, dan ketekunan dalam bekerja (Utami, 2023). Bentuk motivasi yang umum diterapkan mencakup pemberian gaji yang kompetitif, fasilitas kesehatan, tunjangan, lingkungan kerja yang kondusif, peluang promosi, pengembangan karier bagi karyawan berprestasi, serta penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Namun demikian, merancang sistem motivasi kerja yang efektif merupakan tantangan tersendiri, mengingat beragamnya kebutuhan dan preferensi individu dalam suatu perusahaan.

Selain kedua faktor tersebut, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi umumnya menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang kuat terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kedisiplinan karyawan dapat tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, seperti penggunaan seragam kerja yang sesuai standar serta kehadiran yang tepat waktu sesuai dengan jadwal operasional perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup kesadaran, kesediaan, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan, norma-norma sosial, dan tugas yang harus dipatuhi dalam organisasi atau perusahaan (Samsudin et al., 2024).

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Bramantri & Saputro (2024) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Qodriah et al (2023) tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Shahila Jaya Food menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah et al (2022) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

CV. Welas Asih Kota Tasikmalaya. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pun penelitian yang dilakukan Widjaja & Ginanjar (2022) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan adanya perbedaan dari penelitian terdahulu dan didukung dengan fenomena yang ada, maka dilakukan penelitian tentang **“Analisis Faktor Dominan Pembentuk Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Rekso Nasional Food cabang McDonald’s Pandanaran Semarang)”**. Atas dasar tersebut penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rekso Nasional Food cabang McDonald’s Pandanaran Semarang. Sebagaimana penjelasan diatas, peneliti mencoba mengembangkan rumusan masalah dalam penelitian ini : (i) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rekso Nasional Food cabang McDonald’s Pandanaran Semarang, (ii) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rekso Nasional Food cabang McDonald’s Pandanaran Semarang, dan (iii) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rekso Nasional Food cabang McDonald’s Pandanaran Semarang. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengalaman kerja, motivasi, dan kedisiplinan yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta memperkaya literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri restoran cepat saji.

2. Kajian Pustaka

2.1 Grand Theory

2.1.1 Job Performance Theory

Teori kinerja atau Job Performance Theory yang dikembangkan oleh Campbell pada tahun 1990 menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tiga komponen utama, yaitu: pengetahuan deklaratif, keterampilan prosedural dan motivasi. Campbell (1990) (dalam Saputra & Muthia, 2024) mendefinisikan job performance sebagai perilaku atau tindakan yang relevan untuk tujuan organisasi dan dapat diukur dalam tingkat kemahiran yang disajikan oleh tindakan atau serangkaian tindakan tertentu. Teori ini menekankan bahwa seseorang akan menunjukkan kinerja yang baik apabila ia memiliki pengetahuan yang memadai, keterampilan kerja yang relevan, serta tingkat motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas. Dalam konteks penelitian ini, pengalaman kerja berkaitan erat dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama bekerja. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja optimal, sedangkan disiplin kerja menjadi refleksi dari kontrol diri dan komitmen terhadap tugas. Ketiganya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja individu dalam organisasi. Teori ini menjadi landasan utama dalam menjelaskan hubungan antara ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.2 Middle-Range Theory

2.2.1 Human Capital Theory

Teori modal manusia (Human Capital Theory) yang dikembangkan oleh Becker (1964) menyatakan bahwa individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja tertentu merupakan aset penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas. Dalam pandangan ini, modal manusia mirip dengan sarana produksi fisik seperti, pabrik dan mesin: seseorang dapat berinvestasi dalam sumber daya manusia (melalui pendidikan dan pelatihan) dan akan menghasilkan output tenaga kerja yang terampil dan profesional yang mampu mendatangkan pengembalian atas investasi human capital yang sudah dikeluarkan dan bahkan lebih. Dalam teori ini, pengalaman kerja dipandang sebagai bentuk investasi manusia yang memberi pengaruh positif terhadap output kerja.

2.2.2 Two-Factor Theory (Herzberg)

Teori Motivasi Dua Faktor (Two-Factor Theory) dikembangkan oleh Herzberg et al (1993) membagi faktor-faktor penentu kepuasan dan kinerja kerja menjadi dua yaitu motivator (faktor intrinsik) dan hygiene (faktor ekstrinsik). Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, merupakan pendorong utama kinerja karena memicu motivasi kerja internal. Sementara itu, faktor hygiene, seperti kondisi kerja dan gaji. Herzberg et al (1993) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol adalah kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja termasuk dalam kategori faktor motivator yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang optimal.

2.3 Applied Theory

2.3.1 Performance Management Theory

Performance Management Theory dari Armstrong & Baron (2005) merupakan pendekatan strategis yang berfokus pada peningkatan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja individu. Manajemen kinerja mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kerja, yang ditujukan untuk menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Teori ini menjadi dasar dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan dalam penelitian ini. Dengan menerapkan indikator kinerja yang jelas, organisasi dapat mengevaluasi sejauh mana pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

2.4 Variabel Penelitian

2.4.1 Kinerja Karyawan

Kinerja menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan cara yang efektif dan efisien, sekaligus memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi. Secara umum, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diperoleh saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Sutrisno (2023), kinerja karyawan adalah hasil dari proses kerja yang dinilai dari segi produktivitas, efektivitas, dan efisiensi karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Kinerja karyawan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Anwar, 2022). Kinerja karyawan mengacu pada

penilaian terhadap sejauh mana individu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam penelitian ini, konsep kinerja karyawan merujuk pada Job Performance Theory Campbell (1990) (dalam Saputra & Muthia, 2024) sebagai Grand Theory. Teori ini menekankan bahwa kinerja merupakan hasil dari pengetahuan deklaratif, keterampilan prosedural, dan motivasi. Dengan demikian, indikator kinerja karyawan (efektif, efisien, kualitas, dan produktivitas) dapat dipahami sebagai cerminan dari kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan dorongan motivasi yang dimiliki karyawan.

Kinerja karyawan mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui hasil kerja yang dihasilkan (Nurhasanah et al., 2022). Faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Adapun faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensial dan pengetahuan, yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang menunjangnya, sedangkan faktor motivasi adalah kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Moheriono (dalam Prasetyo & Marlina, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Produktivitas

2.4.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam pengembangan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Menurut Hasibuan (2021) pengalaman kerja adalah penguasaan karyawan terhadap tugas-tugas yang diperoleh secara kumulatif dari waktu ke waktu dan dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik dengan pengetahuan atau keterampilan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Annisa, 2022).

Variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini merujuk pada Human Capital Theory oleh Becker (1964) sebagai Middle-Range Theory. Teori ini menyatakan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja merupakan bentuk investasi modal manusia yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, semakin lama masa kerja karyawan, semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang diakumulasi sehingga berdampak positif pada kinerja.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko dalam Purwanto & Hermani, 2017). Secara umum, semakin panjang masa kerja seorang karyawan, maka semakin banyak pula pengalaman yang diperoleh. Sebaliknya, masa kerja yang singkat cenderung menghasilkan pengalaman yang terbatas. Pengalaman kerja memiliki pengaruh penting dalam dunia kerja karena menjadi dasar dalam menilai kompetensi seseorang. Pengalaman yang relevan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja secara efektif, efisien, dan dengan kualitas yang lebih baik. Selain itu, pengalaman juga berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan individu untuk mengambil keputusan, menyelesaikan berbagai persoalan di tempat kerja, serta beradaptasi terhadap dinamika dan perubahan dalam organisasi. Menurut Asri (dalam Kaiyeli, 2019) ada beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu :

1. Gerakannya mantap dan lancar
2. Gerakannya berirama

3. Lebih cepat menanggapi tanda - tanda
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan
5. Bekerja dengan tenang

2.4.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Dalam konteks organisasi, motivasi berkaitan erat dengan semangat, tekad, dan dorongan yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2021), motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak atau berperilaku dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya secara giat dan produktif. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Ridwan, 2021). Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu memberikan dorongan motivasi kepada para karyawan. Hal ini penting agar karyawan bersedia dengan sepenuh hati mengerahkan tenaga dan pikirannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja didasarkan pada Two-Factor Theory oleh Herzberg et al (1993) sebagai Middle-Range Theory. Teori ini membedakan faktor motivator (intrinsik) dan hygiene (ekstrinsik). Motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, menjadi pendorong utama karyawan untuk bekerja lebih giat. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi akan memperkuat semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan (Firman et al., 2024). Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, dan memenuhi kebutuhan psikologis maupun fisiologis karyawan. Menurut Basyid (2024), beberapa indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan diri
5. Kebutuhan perwujudan diri

2.4.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, kebijakan, serta tata tertib yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Estiana et al., 2023). Disiplin menjadi tolak ukur penting untuk menjaga efisiensi dan produktivitas tenaga kerja dalam jangka panjang. Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Zainal et al (2018), disiplin kerja merupakan suatu alat manajemen untuk mengefektifkan kinerja dengan mendorong karyawan mematuhi berbagai peraturan, prosedur, dan nilai-nilai organisasi.

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini merujuk pada Performance Management Theory oleh Armstrong & Baron (2005) sebagai Applied Theory. Teori ini menekankan pentingnya proses manajemen kinerja, termasuk perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi, yang

mensyaratkan adanya disiplin tinggi dari karyawan. Disiplin menjadi faktor kunci agar standar kinerja dapat dicapai sesuai tujuan organisasi.

Menurut Fitriah et al (2024) ada empat indikator di dalam disiplin kerja antaranya yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan dengan baik
3. Tanggungjawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

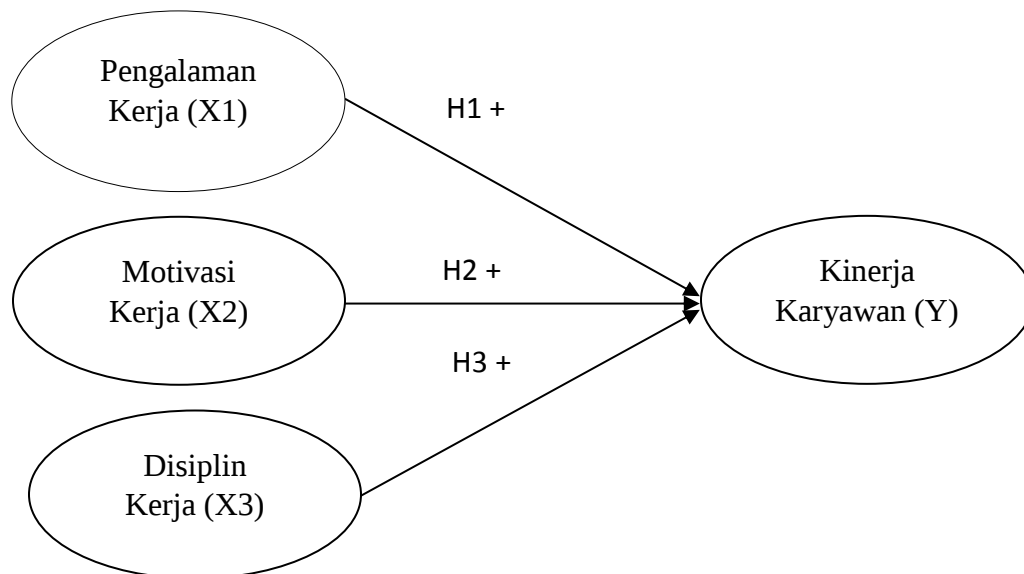
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Yunus & Rocdianingrum (2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera	Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Ketiga variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Ananda et al (2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Muthia Shandy	Motvasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Rodli et al (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XXX Kecamatan Driyorejo	Disiplin kerja, (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Mahrizal (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi tidak berpengaruh signifikan, disiplin signifikan positif
5.	Miskiani & Bagia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
6.	Afifah et al (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Welas Asih Kota Tasikmalaya	Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Bramantri & Saputro (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Wonti Indonesia	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
8.	Qodriah et al (2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Shahila Jaya Food	Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan memiliki tiga variabel X dan satu variabel Y. Variabel X1 adalah Pengalaman Kerja, variabel X2 adalah Motivasi Kerja, variabel X3 adalah Disiplin Kerja dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1
Model Penelitian



2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik dengan pengetahuan atau keterampilan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Annisa, 2022). Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Dengan pengalaman yang cukup, seseorang akan lebih mahir dan cepat dalam mengerjakan tugasnya. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, semakin tinggi kompetensi dan kecepatan kerja. Artinya, orang yang sudah lama bekerja biasanya lebih terampil dan efisien dibandingkan yang baru mulai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yunus & Rocdianingrum (2023) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman kerja membantu meningkatkan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Qodriah et al (2023) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2019), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Ini berarti motivasi menjelaskan seberapa kuat seseorang ingin mencapai sesuatu, ke mana fokus usahanya, dan seberapa lama dia mau bertahan untuk mencapainya. Motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk belajar atau merasa puas dengan pekerjaan, dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari faktor luar, seperti gaji, bonus, atau penghargaan dari atasan. Kedua jenis motivasi ini sama-sama penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ananda et al (2022), ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung pula oleh penelitian Miskiani & Bagia (2020), yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, tidak hanya satu penelitian, tetapi dua penelitian yang berbeda menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan hasil kerja seorang karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran di sini merujuk pada sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam penelitian Bramantri & Saputro (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Qodriah et al (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang memiliki jumlah yang dapat diukur secara statistik, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan pendekatan ini, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh, hubungan, atau kaitan antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rekso Nasional Food cabang McDonald's Pandanaran Semarang tepatnya di Jl. Pandanaran No.44, Pekunden, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang. Waktu pelaksanaan perolehan data dilakukan pada tanggal 4 Juli – 17 Juli 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (jenis kelamin, umur dan masa kerja) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rekso Nasional Food cabang McDonald's Pandanaran Semarang yang berjumlah 39 karyawan yang terdiri dari Crew Leader, Crew Fulltime dan PKWT.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Karena jumlah populasi relatif kecil hanya 39 orang (kurang dari 100 orang), jadi semua populasi dijadikan sampel. Dengan itu, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1) Sumber Data

Adapun sumber data dari penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung. Data tersebut diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada 39 responden yang turut serta dalam penelitian ini.

2) Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Setiap pernyataan dalam kuesioner disertai dengan lima pilihan jawaban. Kuesioner ini menggunakan skala Likert untuk mengukur masing-masing variabel, dimana setiap jawaban memiliki skor tertentu sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Pernyataan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.5 Definisi Operasional Variabel

Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel lain yaitu Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat yaitu Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Dalam penelitian, variabel bebas dimanipulasi atau diamati pengaruhnya terhadap variabel terikat. Berikut merupakan definisi dari variabel dalam penelitian ini yang menggunakan skala likert:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator Operasional	Skala
Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. (Trijoko dalam Purwanto & Hermani, 2017)	1. Gerakannya mantap dan lancer 2. Gerakannya berirama 3. Lebih cepat menanggapi tanda - tanda 4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan 5. Bekerja dengan tenang (Asri dalam Kaiyeli, 2019)	Likert 1-5
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak atau berperilaku dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya secara giat dan produktif. (Hasibuan, 2021)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan diri 5. Kebutuhan perwujudan diri (Basyid, 2024)	Likert 1-5

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator Operasional	Skala
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2021)	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan dengan baik 3. Tanggungjawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan (Fitriah et al., 2024)	Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari proses kerja yang dinilai dari segi produktivitas, efektivitas, dan efisiensi karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan. (Sutrisno, 2023).	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Produktivitas (Moheriono dalam Prasetyo & Marlina, 2019)	Likert 1-5

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau ringkasan mengenai data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2021), statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik data yang mencakup nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Analisis ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis, melainkan hanya memberikan informasi awal mengenai pola distribusi dan kecenderungan data yang digunakan dalam penelitian.

3.6.2 Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian, seperti kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Menurut Ghazali (2021), uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian kuantitatif, uji validitas sering dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor konstruk. Instrumen dinyatakan valid jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$, maka item pertanyaan dianggap tidak valid. Cara untuk mengetahui validitas suatu instrumen adalah dengan membandingkannya dengan $R\text{tabel}$. Jika nilai Pearson Correlation $> r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid. Jika suatu item tidak memenuhi kriteria tersebut, maka item tersebut dianggap tidak valid dan sebaiknya tidak digunakan dalam pengukuran lebih lanjut.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0.832	0.666	Valid
	X1.2	0.832	0.666	Valid
	X1.3	0.832	0.666	Valid
	X1.4	0.863	0.666	Valid
	X1.5	0.793	0.666	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.808	0.666	Valid
	X2.2	0.845	0.666	Valid
	X2.3	0.913	0.666	Valid
	X2.4	0.670	0.666	Valid
	X2.5	0.859	0.666	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.793	0.666	Valid
	X3.2	0.744	0.666	Valid
	X3.3	0.859	0.666	Valid
	X3.4	0.783	0.666	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.832	0.666	Valid
	Y.2	0.737	0.666	Valid
	Y.3	0.902	0.666	Valid
	Y.4	0.824	0.666	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang disebarkan kepada 20% atau 9 responden sebelum disebarkan secara menyeluruh sudah valid karena memiliki nilai Pearson Correlation > R tabel (0,666), sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau keandalan suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan konsisten jika digunakan berulang kali pada kondisi yang sama. Menurut Ghazali (2021), reliabilitas mengukur konsistensi internal instrumen penelitian. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α) yang mengukur tingkat konsistensi internal item-item dalam kuesioner. Kriteria pengujian reliabilitasnya jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70, maka instrumen dianggap reliabel dan layak digunakan. Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq$ 0,70, maka instrumen dianggap tidak reliabel dan perlu diperbaiki.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standart <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,879	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,856	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,785	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,830	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang disebarkan kepada 20% responden sebelum disebarkan secara menyeluruh memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk keempat variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal. Distribusi normal merupakan salah satu asumsi penting dalam regresi linier klasik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2021). Uji ini dapat dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan sebaliknya jika $\leq 0,05$ berarti tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi atau hubungan linear yang tinggi antar variabel independen. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil, kesalahan standar menjadi besar, serta menurunkan keakuratan interpretasi model regresi. Multikolinearitas adalah suatu kondisi di mana antar variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi tinggi (Ghozali, 2021). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021) digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual di seluruh pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas, karena hal ini dapat mengganggu keakuratan estimasi parameter. Pengujian dapat dilakukan dengan uji Glejser, dimana residual absolut diregresikan terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Ghozali (2021), regresi linier berganda digunakan ketika peneliti ingin mengukur hubungan dan pengaruh secara simultan antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model ini memungkinkan peneliti untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Persamaan umum dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

γ	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisiensi regresi
X_1	= Pengalaman Kerja
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= Disiplin Kerja
e	= error

3.6.5 Uji Goodness of Fit Model

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Menurut Ghazali (2021), semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa model menjelaskan sebagian besar variabilitas dari variabel dependen.

2) Uji Regresi F

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2021), uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada output SPSS. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara statistik variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen. Uji ini sangat penting untuk memastikan bahwa model regresi yang dibentuk layak secara keseluruhan.

3.6.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2021), tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel independen secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada output SPSS. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen artinya hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka pengaruhnya tidak signifikan artinya hipotesis ditolak.