

Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kian Huat Jaya Catering

Muhammad Daud Rafi^{1*}, Syahrir²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: m.daud.raffi@gmail.com

Submit: 14-08-2026 | Revisi: 06-10-2026 | Terima: 10-10-2026 | Terbit Online: 13-10-2026

Abstrak - Kelancaran sektor usaha jasa boga sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan tenaga kerja. Aspek dorongan internal serta rekam jejak profesional dianggap menentukan mutu luaran kerja staf. Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan guna mengevaluasi pengaruh kedua variabel independen tersebut di PT Kian Huat Jaya Catering Tangerang. Pengumpulan data primer menggunakan instrumen kuesioner terstruktur kepada 35 staf melalui pendekatan sensus atau sampel jenuh. Metode analisis mencakup evaluasi kelayakan instrumen, pemenuhan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis statistik. Hasil analisis parsial membuktikan bahwa dorongan kerja tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas, di mana nilai t hitung $-1,445 < t$ tabel $2,037$ dengan angka signifikansi $0,158 > 0,05$. Sebaliknya, variabel rekam jejak profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, ditunjukkan oleh t hitung $5,312 > t$ tabel $2,037$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua faktor tersebut terbukti mempengaruhi performa staf secara nyata berdasarkan F hitung $16,777 > F$ tabel $3,29$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Capaian koefisien determinasi sebesar $0,512$ mengindikasikan bahwa gabungan dorongan kerja dan pengalaman mampu menerangkan $51,2\%$ dinamika performa pegawai, sedangkan $48,8\%$ sisanya bersumber dari variabel di luar lingkup riset.

Kata Kunci: Motivasi; Pengalaman Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract - Smooth operations within the food service industry depend heavily on workforce capabilities, where internal drive and professional background are considered key determinants of staff output quality. This quantitative study aims to evaluate the effect of these independent factors at PT Kian Huat Jaya Catering Tangerang. Primary data collection involved structured questionnaires distributed to 35 staff members using a census sampling technique. The evaluation framework comprised instrument validity checks, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Partial testing revealed that personal drive had no significant influence on work output, yielding a t -value of $-1.445 < t$ -table 2.037 with a significance level of $0.158 > 0.05$. Conversely, professional background exerted a substantial positive effect, evidenced by a t -value of $5.312 > t$ -table 2.037 and a significance of $0.000 < 0.05$. Jointly, both factors significantly shaped overall performance, supported by an F -value of $16.777 > F$ -table 3.29 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination was 0.512 , showing that motivation together with work experience explains 51.2% of performance variance, while the remaining 48.8% is driven by unmeasured external factors.

Keywords: Motivation; Work Experience; Employee Performance

1. Pendahuluan

Sektor jasa boga, khususnya industri catering, mengalami pertumbuhan yang sangat pesat di kawasan industri Tangerang. Perkembangan ini menuntut setiap korporasi untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia demi menjaga keberlangsungan operasional. Sumber daya manusia memegang peranan vital sebagai aset strategis organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif dan efisien guna mewujudkan sasaran utama korporasi (Silaswara et al., 2021).

Motivasi memegang peranan krusial sebagai pemicu gairah kerja para personel saat menyelesaikan kewajiban sehari-hari. Motivasi menjadi pendorong internal yang memacu kesungguhan bekerja demi mencapai target institusi (Sinuraya et al., 2022). Pemberian suntikan motivasi yang memadai juga terbukti berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Ivan & Rizal, 2022). Namun, temuan awal di PT Kian Huat Jaya Catering justru mengindikasikan adanya penurunan dorongan kerja para pegawai di lapangan.

Selain motivasi, sikap disiplin dan kesetiaan karyawan turut membentengi konsistensi hasil kerja. Kolaborasi antara disiplin serta motivasi yang memadai sanggup mendorong pencapaian organisasi secara optimal

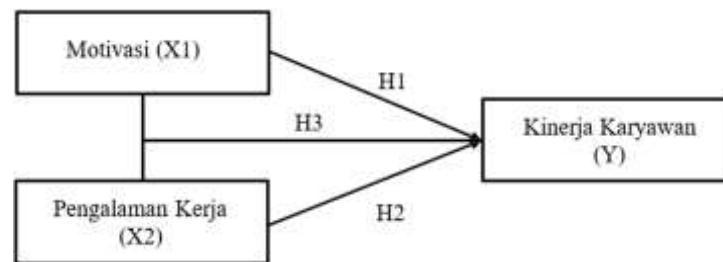


(Ananda et al., 2022; Farizka & Rofik, 2022). Di samping itu, tingkat pengalaman kerja staf menjadi modal penting saat menghadapi berbagai kerumitan tugas operasional. Penguasaan jam terbang yang matang terbukti dapat memperkokoh keahlian profesional tenaga kerja (Amin & Asrini, 2024).

Rangkaian kajian empiris sebelumnya memperlihatkan kesimpulan yang cukup beragam mengenai topik ini. Peningkatan motivasi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan performa kerja pegawai (Artana & Mujiati, 2022; Ernanda et al., 2022). Sebaliknya, beberapa penelitian lain justru menemukan bahwa faktor pengalaman kerja memiliki peran yang jauh lebih dominan dalam menentukan kualitas hasil kerja (Efendi et al., 2025; Hardiyanti et al., 2025; Sudarso & Fadilah, 2023; Waroi et al., 2024). Pengalaman dan jam terbang yang tinggi dinilai mampu menjamin mutu luaran kerja para pegawai di perusahaan (Yanti et al., 2025).

2. Metode Penelitian

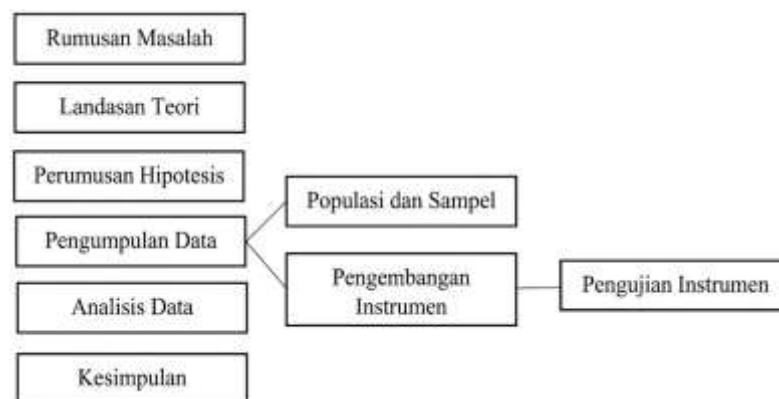
Pengkajian topik ini bernilai sangat mendesak demi menjaga stabilitas efektivitas kerja instansi. Kinerja menggambarkan capaian kuantitas serta mutu kerja pegawai dalam mengemban amanah organisasinya (Wibowo, 2020). Berangkat dari selisih temuan ilmiah terdahulu serta kondisi riil di lapangan, penelitian ini diposisikan untuk mengulas pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kian Huat Jaya Catering Tangerang.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan: H1 = Pengaruh Motivasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y); H2 = Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y); H3 = Pengaruh Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada Gambar 1, alur penelitian dimulai dari perumusan masalah sebagai dasar penentuan fokus penelitian. Selanjutnya disusun landasan teori untuk memperkuat kerangka konseptual, kemudian dilanjutkan dengan perumusan hipotesis. Setelah itu peneliti menentukan populasi dan sampel yang akan diteliti serta melakukan pengembangan instrumen penelitian yang kemudian diuji melalui pengujian instrumen. Tahap berikutnya adalah pengumpulan data dari responden yang telah ditetapkan, kemudian data yang diperoleh dianalisis secara sistematis



Gambar 2. Desain Penelitian

Merujuk pada Gambar 2, temuan analisis data dimanfaatkan sebagai landasan penetapan simpulan akhir riset. Penelitian ini menerapkan rancangan kausal untuk menguji pola hubungan sebab-akibat antarvariabel yang diteliti. Posisi Kinerja Karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat, sementara Motivasi (X1) beserta Pengalaman Kerja (X2) berperan sebagai variabel bebas. Pendekatan kuantitatif yang berlandaskan paradigma positivisme direalisasikan melalui pengumpulan instrumen kuesioner terstruktur di lapangan (Sugiyono, 2019).

Target populasi penelitian ini meliputi seluruh pegawai aktif PT Kian Huat Jaya Catering Tangerang yang berjumlah 35 orang (Sugiyono, 2019). Mengingat jumlah anggota populasi tergolong terbatas, pengambilan sampel menerapkan teknik jenuh atau *total sampling* dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai partisipan (Sugiyono, 2019). Tingkat pengembalian instrumen kuesioner mencapai angka mutlak 100% (35 responden), sehingga data yang terkumpul sanggup mencerminkan realitas operasional di lapangan secara cermat dan akurat.

Instrumen pengumpulan data merupakan sarana utama untuk menghimpun informasi langsung dari lokasi

penelitian secara faktual. Penyusunan instrumen ini bertujuan menjaga keabsahan serta keakuratan informasi lapangan yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaan studi ini, alur penggalan data primer di lapangan ditempuh melalui penerapan beberapa teknik pilihan berikut:

1. Metode Observasi
Observasi dilaksanakan dengan mengamati fenomena operasional lapangan secara langsung lalu menyelaraskannya dengan data kuesioner serta teori relevan (Sugiyono, 2019) dan (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini perolehan fakta mendalam mengenai aktivitas kerja responden.
2. Metode Kuesioner
Penyebaran angket memuat instrumen pertanyaan yang dikembangkan dari indikator variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Pengukuran data mengoperasikan instrumen Skala Likert 5 tingkat, yang mencakup pilihan respons: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, serta (5) Sangat Setuju.
3. Metode Dokumentasi
Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan sumber bukti tertulis seperti profil instansi, data jumlah karyawan, serta arsip pendukung yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan (Sugiyono, 2019).
4. Studi Pustaka
Studi pustaka diterapkan melalui penelusuran berbagai literatur relevan meliputi jurnal ilmiah nasional, internasional, buku akademik, serta laporan penelitian terpercaya guna memperkuat landasan teori (Sugiyono, 2019).

Data pada studi ini dianalisis memakai perangkat lunak SPSS menjadi alat bantu pengolahan data kuesioner serta pengujian hubungan antarvariabel sesuai dengan tujuan penelitian. Studi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kian Huat Jaya Catering Tangerang” menerapkan beberapa teknik analisis data yang dijelaskan berikut ini:

1. Uji Kualitas Data
Tahapan ini dijalankan untuk memastikan data memenuhi tingkat keabsahan dan keandalan yang terpercaya.
 - a. Uji Validitas Data
Pengujian signifikansi statistik dilakukan pada taraf α 0,05, di mana butir instrumen dinyatakan valid bilamana nilai koefisien korelasi hitung $>$ r_{tabel} (Sugiyono, 2019).
 - b. Uji Reliabilitas
Pengujian reliabilitas berfungsi menilai tingkat ketetapan serta konsistensi instrumen pengukuran. Parameter *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas 0,60 menandakan bahwa item kuesioner sanggup menghasilkan data yang stabil saat digunakan berulang kali (Farizka & Rofik, 2022).
2. Uji Asumsi Klasik
Rangkaian verifikasi asumsi klasik diterapkan untuk memastikan bahwa model estimasi regresi yang disusun memenuhi kriteria validitas dan akurasi akademis (Fatih et al., 2026).
 - a. Uji Normalitas
Prosedur Shapiro-Wilk dipilih karena sesuai untuk pengujian dengan skala sampel terbatas. Distribusi data dikategorikan normal apabila nilai *p-value* atau angka signifikansi yang diperoleh melampaui 0,05 (Fatih et al., 2026).
 - b. Uji Multikolinearitas
Persyaratan multikolinearitas terpenuhi bilamana nilai Tolerance melebihi 0,10 dan VIF berada di bawah angka 10, yang menandakan tidak adanya hubungan linear yang kuat antarvariabel bebas (Sugiyono, 2019).
 - c. Uji Heteroskedastisitas
Berdasarkan uji Glejser, asumsi homoskedastisitas terpenuhi jika tingkat probabilitas signifikansi dari masing-masing variabel prediktor berada di atas threshold 0,05 (Sugiyono, 2019).
3. Uji Hipotesis
Rangkaian analisis statistik ini dipakai untuk menguji kesahihan dugaan awal berdasarkan hasil olahan sampel di lapangan (Sugiyono, 2019).
 - a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Dugaan hipotesis diterima jika angka t hitung melampaui t tabel atau *p-value* signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel atau *p-value* di atas 0,05, maka hipotesis tidak terbukti (Sugiyono, 2019).
 - b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
Keterikatan bersama antarvariabel dinyatakan berpengaruh secara signifikan bilamana perolehan F hitung melebihi F tabel atau nilai signifikansi berada di bawah 0,05 (Sugiyono, 2019).
 - c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Evaluasi koefisien determinasi dilakukan guna mengukur persentase proporsi varians variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen secara bersama-sama (Sugiyono, 2019).
 - d. Analisis Regresi Linier Berganda
Pendekatan regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan keterkaitan linear serta mengevaluasi besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara individu maupun simultan (Sugiyono, 2019).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas Data

Pemeriksaan kelayakan instrumen pengukuran melibatkan total 35 anggota sampel. Dengan penetapan derajat kebebasan $df = 33$ pada taraf kekeliruan 5%, batas nilai r tabel yang dijadikan patokan adalah 0,338. Butir instrumen diklasifikasikan sah bilamana hasil kalkulasi r hitung lebih besar dibandingkan r tabel.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator Item	r Hitung	Kriteria	r Tabel	Status
Motivasi (X1)	X1.1	0,443	>	0,338	Valid
	X1.2	0,692	>	0,338	Valid
	X1.3	0,419	>	0,338	Valid
	X1.4	0,662	>	0,338	Valid
	X1.5	0,775	>	0,338	Valid
	X1.6	0,418	>	0,338	Valid
	X1.7	0,436	>	0,338	Valid
	X1.8	0,627	>	0,338	Valid
	X1.9	0,431	>	0,338	Valid
	X1.10	0,640	>	0,338	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,594	>	0,338	Valid
	X2.2	0,516	>	0,338	Valid
	X2.3	0,608	>	0,338	Valid
	X2.4	0,382	>	0,338	Valid
	X2.5	0,661	>	0,338	Valid
	X2.6	0,360	>	0,338	Valid
	X2.7	0,628	>	0,338	Valid
	X2.8	0,584	>	0,338	Valid
	X2.9	0,543	>	0,338	Valid
	X2.10	0,591	>	0,338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,795	>	0,338	Valid
	Y.2	0,673	>	0,338	Valid
	Y.3	0,546	>	0,338	Valid
	Y.4	0,733	>	0,338	Valid
	Y.5	0,646	>	0,338	Valid
	Y.6	0,669	>	0,338	Valid
	Y.7	0,651	>	0,338	Valid
	Y.8	0,626	>	0,338	Valid
	Y.9	0,744	>	0,338	Valid
	Y.10	0,655	>	0,338	Valid

Menilik sebaran data pada Tabel 1, seluruh indikator pertanyaan untuk variabel Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan merekam skor rhitung di rentang 0,360 sampai 0,795. Disebabkan seluruh rhitung telah melampaui ambang rtabel 0,338, maka instrumen kuesioner terbukti sah dan layak dipakai pada pengolahan selanjutnya. Evaluasi ini membuktikan bahwa setiap butir kuesioner sanggup mengukur indikator penelitian secara tepat tanpa distorsi.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Evaluasi keandalan instrumen diukur berdasar pada besaran nilai koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dinilai memiliki tingkat konsistensi yang baik bilamana capaian skor alpha berada di atas ambang batas 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Standar	Keterangan
Motivasi (X1)	0,743	0,60	Reliable
Pengalaman Kerja (X2)	0,741	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	0,60	Reliable

Mengacu pada rangkuman Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4, variabel Motivasi memperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,743, Pengalaman Kerja 0,741, serta Kinerja Karyawan 0,862. Mengingat seluruh angka berada di atas kriteria minimal 0,60, alat ukur ini terbukti memiliki tingkat konsistensi dan reliabilitas yang sangat terpercaya. Hasil pengujian mengonfirmasi bahwa kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan respons yang stabil saat diuji berulang kali.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Evaluasi bentuk sebaran galat residual menerapkan metode Shapiro-Wilk yang akurat untuk pengukuran data sampel berukuran kecil.

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas

Model	Kolmogorov-Smirnov Statistic	Kolmogorov-Smirnov df	Kolmogorov-Smirnov Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	Shapiro-Wilk df	Shapiro-Wilk Sig.
Unstandardized Residual	0,109	35	0,200*	0,971	35	0,474

*Batas bawah signifikansi yang sebenarnya.

Rincian angka pada Tabel 3 memperlihatkan nilai statistik Shapiro-Wilk sebesar 0,971 dengan *p-value* signifikansi 0,474. Berdasarkan acuan statistik, tingkat signifikansi ini berada di atas ambang batas 0,05 ($0,474 > 0,05$). Kondisi tersebut membuktikan bahwa variabel residual menyebar secara normal serta memenuhi standar asumsi klasik (Fatih et al., 2026). Dengan demikian, model estimasi regresi terbebas dari masalah bias distribusi dan memenuhi syarat kelayakan analisis lanjutan.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan multikolinearitas dilakukan guna memastikan tidak terjadinya hubungan korelasi yang sangat kuat antarvariabel independen. Parameter yang digunakan yaitu nilai *Tolerance* harus melebihi 0,10 dan nilai VIF harus berada di bawah 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	12,447	5,906			
X1 (Motivasi)	-0,229	0,158	-0,226	0,622	1,608
X2 (Pengalaman Kerja)	0,951	0,179	0,832	0,622	1,608

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan data pada Tabel 4, variabel Motivasi serta Pengalaman Kerja sama-sama memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,622 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,608 (< 10). Hasil tersebut membuktikan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas. Tidak ditemukannya hubungan linier berlebihan antarvariabel bebas membuat besaran pengaruh dari tiap-tiap prediktor dapat terukur secara terpisah dan presisi.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian timbulnya gejala heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual (ABS).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Unstandardized B	Std. Error	Beta	t hitung	Signifikansi
(Constant)	14,228	3,447		4,128	0,000
X1 (Motivasi)	-0,105	0,092	-0,218	-1,137	0,264
X2 (Pengalaman Kerja)	-0,192	0,104	-0,353	-1,841	0,075

a. Dependent Variable: ABS

Rujukan data dari Tabel 5 menunjukkan angka signifikansi untuk variabel Motivasi sebesar 0,264 dan variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,075. Karena capaian signifikansi dari kedua variabel prediktor tersebut bernilai lebih besar dari 0,05, maka persamaan regresi dipastikan terhindar dari kendala heteroskedastisitas. Hal ini menandakan varians dari nilai residual terdistribusi secara stabil dan seragam (homoskedastisitas) di seluruh deret data.

3.3 Pengujian Hipotesis

3.3.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian t parsial diterapkan untuk mengukur besaran pengaruh individu tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Angka *t* tabel pada $df = 32$ signifikansi 0,05 ditetapkan 2,037.

Tabel 6. Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	12,447	5,906		2,108	0,043
Motivasi (X1)	-0,229	0,158	-0,226	-	0,158
Pengalaman Kerja (X2)	0,951	0,179	0,832	1,445	0,000

Berdasarkan data pada Tabel 6, variabel Motivasi mencatatkan nilai t hitung sebesar -1,445 yang lebih kecil

dari t tabel 2,037, didukung oleh tingkat signifikansi 0,158 yang melampaui batas 0,05. Temuan ini menandakan bahwa Motivasi secara parsial tidak memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga pengujian hipotesis pertama (H1) secara resmi ditolak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingginya dorongan psikologis individual belum tentu berbanding lurus dengan peningkatan pencapaian efektivitas kerja staf di lapangan.

Pada variabel Pengalaman Kerja, perolehan nilai t hitung mencapai 5,312 yang jauh melampaui t tabel 2,037, disertai tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Hasil pengujian tersebut mengonfirmasi bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Hal ini membuktikan bahwa penguasaan alur kerja teknis serta kematangan jam terbang pegawai menjadi elemen penentu utama dalam mendorong efektivitas dan kualitas kinerja operasional perusahaan.

3.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian F secara bersama-sama (simultan) ditujukan untuk mengevaluasi dampak gabungan dari seluruh variabel prediktor terhadap variabel terikat. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df (2;32), ditetapkan nilai acuan F tabel sebesar 3,29.

Tabel 7. Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	436,885	2	218,443	16,777	0,000b
Residual	416,657	32	13,021		
Total	853,543	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil olahan data pada Tabel 7 menampilkan perolehan nilai F hitung 16,777 yang melampaui F tabel 3,29. Nilai signifikansi tercatat 0,000, berada di bawah ambang 0,05. Temuan statistik ini mengonfirmasi penerimaan hipotesis ketiga. Dengan demikian, dorongan motivasi serta rekam jejak pengalaman staf secara bersama-sama terbukti memberikan kontribusi yang nyata terhadap efektivitas pencapaian hasil kerja para pegawai di lingkungan PT Kian Huat Jaya Catering Tangerang.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi diterapkan guna mengukur seberapa besar proporsi kemampuan seluruh variabel bebas dalam menerangkan naik turunnya variasi pada variabel terikat. Pengujian ini memberikan gambaran mengenai kekuatan kontribusi model prediktif yang disusun dalam penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,715	0,512	0,481	3,60840

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Meneliti data Tabel 8, koefisien korelasi (R) sebesar 0,715 menandakan hubungan korelasi yang tergolong erat. Besaran *R Square* 0,512 mengindikasikan bahwa sinergi Motivasi dan Pengalaman Kerja sanggup menerangkan variasi Kinerja Karyawan sebesar 51,2%. Sementara 48,8% sisanya dijelaskan oleh elemen lain di luar fokus kajian seperti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Perolehan ini menunjukkan model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang moderat.

3.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	12,447	5,906		2,108	0,043
Motivasi (X1)	-0,229	0,158	-0,226	-	0,158
Pengalaman Kerja (X2)	0,951	0,179	0,832	5,312	0,000

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari pengolahan data statistik adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,447 - 0,229 X1 + 0,951 X2$$

Uraian komprehensif mengenai arti akademis dan implikasi praktis dari persamaan regresi di atas meliputi beberapa poin berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,447 mengindikasikan bahwa apabila variabel Motivasi maupun Pengalaman Kerja berada pada taraf nol, maka tolok ukur Kinerja Karyawan secara alamiah bertahan pada angka 12,447 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) bernilai -0,229 yang mencerminkan pola hubungan berlawanan arah.

Penambahan satu unit Motivasi diperkirakan mengikis capaian Kinerja sebesar 0,229 unit, dengan asumsi variabel Pengalaman Kerja tidak mengalami perubahan.

3. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X₂) bernilai 0,951 yang menandakan korelasi searah. Peningkatan satu unit Pengalaman Kerja diproyeksikan mendongkrak Kinerja Karyawan sebesar 0,951 unit, dengan asumsi variabel Motivasi berada dalam keadaan konstan.

3.3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian parsial memperlihatkan fakta bahwa motivasi tidak menghadirkan dampak signifikan terhadap performa kerja pegawai PT Kian Huat Jaya Catering Tangerang. Kondisi ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya dorongan psikologis belum tentu serta-merta meningkatkan produktivitas. Dalam operasional bisnis boga, efektivitas tugas harian lebih bergantung pada kesiapan teknis ketimbang stimulasi motivasi semata. Akibatnya, motivasi tidak memberikan dorongan langsung terhadap kinerja karyawan di lapangan.

Berbeda halnya dengan motivasi, variabel pengalaman kerja terbukti membawa pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap pencapaian kinerja. Temuan ini selaras dengan ulasan Amin & Asrini (2024), Efendi et al. (2025), Hardiyanti et al. (2025), Sudarso & Fadilah (2023), Waroi et al. (2024), serta Yanti et al. (2025). Karyawan berjam terbang tinggi terbukti cekatan menekan angka kekeliruan kemasan serta efisien dalam menuntaskan target waktu operasional perusahaan.

Apabila dievaluasi secara bersamaan, gabungan motivasi dan pengalaman kerja terbukti memberi kontribusi nyata dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan daya jelaskan 51,2%. Hasil ini mendukung konsepsi modal manusia Silaswara et al. (2021) sert, pengelolaan sumber. Sinergi kedua aspek ini mutlak diperlukan guna memastikan konsistensi mutu layanan perusahaan *catering*. Pengelolaan terpadu akan memperkokoh kapabilitas organisasi dalam jangka panjang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi tidak memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas kerja staf, yang mengindikasikan bahwa besar kecilnya dorongan emosional maupun motivasi kerja belum menjadi faktor penentu utama dalam mendongkrak produktivitas harian pegawai. Sebaliknya, variabel pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana penguasaan alur operasional serta matangnya jam terbang pegawai berbanding lurus dengan mutu dan efisiensi hasil kerja. Secara simultan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga sinergi dari kedua aspek internal tersebut memegang peranan nyata dalam menentukan tingkat pencapaian performa kerja staf pada PT Kian Huat Jaya Catering Tangerang.

Referensi

- Amin, G., & Asrini, A. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Of Economics and Business*, 1(1), 89–103.
- Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 651–661.
- Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *E-Jurnal Manajemen*, 11(4), 722.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11i04.p05>
- Efendi, F., Putra, R. B., & Sari, M. W. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Travesindo Multi Elektrik. *Journal of Information Systems Management and Digital Business (JISMDB)*, 2(3), 205.
- Ernanda, Y., Simatupang, I. B., Purba, P., & Purba, K. T. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Mujur. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 111(11), 25–42.
- Farizka, B. S., & Rofik, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. *Jurnal Fokus Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 18–31.
- Hardiyanti, H., Surbakti, E., Dewi, R., Tarigan, J. S., & Jumjuma, J. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Teknis dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Tulungagung. *Musytari Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 24(10), 1–11.
<https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4621–4632.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap, Ed.). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sinuraya, L. E., Zainal, R. V., & Nawangsari, C. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Masyarakat dan Pengabdian Masyarakat*, 2(6), 529–537.
<https://doi.org/10.36418/comserva.v2i6.353>

- Sudarso, A. P., & Fadilah, S. N. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ching Luh Indonesia. *Jurnal Perkusi*, 3(3), 506–519.
- Sugiyono, S. (2019). *Kualitatif, Kuantitatif, R&D* (S. Sutopo, Ed.; 1st ed.). Alfabeta.
- Waroi, J., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 371–389. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.898>
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. C. Wibowo, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Yanti, A. D., Suyoto, S., Miftahuddin, M. A., & Purnadi, P. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Soeselo. *Indonesian Journal of Digital Business*, 5(4), 1445–1461. <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB>