

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Mcdonald's Karawang

^{1*}Maryuli Saputri, ²Tita Miawati, ³Retno Ramadhina

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Pertiwi, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

*Korespondensi: 22120079@pertiwi.ac.id

Submit : 29 Jul 2026 | Diterima : 15 Agust 2026 | Terbit : 19 Agust 2026

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the effect of performance appraisal and work motivation on employee productivity at McDonald's Karawang. This research employed a quantitative approach. The data were collected through questionnaires distributed to 55 employees as the research sample. The data were analyzed using the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination (R^2) analysis with the assistance of SPSS software. The results of the t-test indicate that each independent variable has a positive and significant effect on employee productivity. Furthermore, the F-test shows that performance appraisal and work motivation simultaneously have a significant effect on employee productivity, with a significance value of 0.001. The coefficient of determination (R^2) indicates that performance appraisal and work motivation explain 57.5% of the variation in employee productivity. Based on these findings, it is recommended that the company consistently support the smooth operation of the restaurant by providing rewards and appreciation to employees in order to enhance their motivation and productivity.

Keywords: Performance Appraisal, Work Motivation, Employee Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di McDonald's Karawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan analisis koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan (uji F) penilaian kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai 0,001. Nilai (R^2 Square) menunjukkan kontribusi penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 57,5 %. Berdasarkan semua hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk selalu konsisten dalam mendukung kelancaran operasional *restaurant* seperti pemberian *reward* dan apresiasi terhadap karyawan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Motivasi Karyawan, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia melalui fungsi manajemen yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing organisasi. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah produktivitas karyawan, yaitu kemampuan karyawan menghasilkan *output* sesuai target yang telah ditetapkan dalam periode tertentu. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, tidak hanya kemampuan individu, tetapi juga sistem manajemen perusahaan, termasuk penilaian kinerja dan motivasi kerja. Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat evaluasi untuk mengukur pencapaian karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong yang memengaruhi semangat, komitmen, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang objektif dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan

© 2026 Penulis diterbitkan oleh Soratekno Publisher.

Artikel ini merupakan publikasi akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution (CC BY) 4.0

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), yang memberikan izin kepada siapa pun untuk menggunakan, mendistribusikan, dan mereproduksi artikel ini dalam media apa pun tanpa pembatasan, dengan syarat karya asli dicantumkan sitasinya secara benar.

produktivitas karyawan (Mubarak et al., 2023; Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Industri makanan dan minuman merupakan salah satu sektor yang terus berkembang dan menjadi penopang pertumbuhan ekonomi nasional. Tingginya persaingan pada industri ini menuntut perusahaan untuk mampu mempertahankan kualitas layanan melalui sumber daya manusia yang produktif. Sebagai salah satu perusahaan restoran cepat saji terbesar di Indonesia, McDonald's dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan berkualitas. Dalam operasionalnya, setiap karyawan memiliki peran penting, terutama pada bagian pelayanan pelanggan yang secara langsung memengaruhi kecepatan penyajian, kepuasan konsumen, dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem penilaian kinerja yang jelas serta membangun motivasi kerja yang tinggi agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di McDonald's Karawang, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penilaian kinerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Sebagian karyawan belum memahami standar evaluasi kinerja secara optimal sehingga mengalami kesulitan dalam mengetahui aspek yang perlu diperbaiki. Selain itu, kemampuan kerja pada aspek kerja sama tim dan kualitas layanan belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan, terutama karena tingginya pergantian karyawan baru yang masih dalam proses adaptasi. Motivasi kerja juga menunjukkan perbedaan pada beberapa pembagian *shift*, khususnya *shift* malam, yang ditandai dengan rendahnya antusiasme kerja dan tingkat kehadiran yang kurang optimal. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya waktu pelayanan (*serving time*), antrean pelanggan, serta kesalahan dalam penyajian pesanan, terutama pada jam-jam sibuk.

Permasalahan tersebut diperkuat dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan di McDonald's Karawang selama periode 2023–2025 yang rata-rata melebihi 20%, jauh di atas rata-rata *voluntary attrition* yang dilaporkan sebesar 6,8% per tahun (Castro Lopes et al., 2017). Tingginya *turnover* berpotensi meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan serta menurunkan efektivitas organisasi akibat hilangnya pengalaman dan pengetahuan kerja. Kondisi ini menunjukkan pentingnya peningkatan sistem penilaian kinerja dan motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan McDonald's Karawang sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka yang dianalisis dengan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan kondisi setiap variabel sekaligus menganalisis hubungan antarvariabel. Desain penelitian yang digunakan adalah survei, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics*. Metode kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan analisis yang objektif, sistematis, dan terukur sesuai dengan kaidah ilmiah (Sugiyono, 2022).

Pupulasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional McDonald's Karawang yang berjumlah 55 orang, meliputi bagian front counter, kitchen, drive-thru, dan dining area. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu 55 karyawan operasional McDonald's Karawang. Oleh karena itu, seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian, yang terdiri atas 17 karyawan bagian front counter, 8 bagian kitchen, 16 bagian drive-thru, dan 14 bagian dining area, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 55 responden.

Teknik Analisis Data

Menurut Putra dan Mahanani (2022), analisis data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan setelah seluruh data penelitian terkumpul. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics untuk menguji pengaruh penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y).

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022) "Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi" (hlm. 147)

2. Uji Kualitas Instrumen

- a) Uji Validitas, Menurut V. Wiratna Sujarweni dan Lila Retnani Utami (2025) "Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian". Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diukur dengan nilai r .
- b) Uji Reliabilitas, Menurut V. Wiratna Sujarweni dan Lila Retnani Utami (2025) "Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner". Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dengan koefisien cronbach.

3. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas, Menurut Sugiyono (2016:66) uji normalitas ialah uji yang dimaksudkan untuk melihat sifat distribusi data. Sifat distribusi data tersebut merujuk pada apakah residu data tersebar secara merata atau tidak merata. Sebuah model penelitian dikatakan terbebas dari masalah normalitas apabila mencatatkan nilai Sig. > 0.05. Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk menyelesaikan uji normalitas adalah pendekatan Kolmogorov-Smirnoff.
- b) Uji Multikolinearitas, Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi, sehingga dapat menghindari bias dalam pengambilan keputusan pada uji parsial (Sujarweni & Utami, 2025). Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila setiap variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai VIF lebih dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.
- c) Uji Heteroskedastisitas, Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi (Sujarweni & Utami, 2025). Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan Scatterplot dan Uji Glejser. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila pada Scatterplot titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu, sedangkan pada Uji Glejser ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka model regresi mengalami gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda Menurut V. Wiratna Sujarweni dan Lila Retnani Utami (2025), Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Dimana dalam penelitian ini Penilaian Kinerja sebagai variabel independen (X1), Motivasi Kerja sebagai Variabel independen (X2) sedangkan Produktivitas Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Jika Menggunakan uji regresi linear berganda, data harus berdistribusi normal dan harus bebas uji heteroskedastisitas, multikolinieritas.

5. Uji Hipotesis

- a) Uji T, Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Putra & Mahanani, 2022). Pengambilan keputusan dalam uji t didasarkan pada nilai signifikansi (α) dengan ketentuan

bahwa jika $\alpha < 5\%$, maka H_a diterima, yang berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $\alpha > 5\%$, maka H_a ditolak, yang berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Uji F, Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Putra & Mahanani, 2022). Pengambilan keputusan dalam uji F didasarkan pada nilai signifikansi (α) dengan ketentuan bahwa jika $\alpha < 5\%$, maka H_a diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $\alpha > 5\%$, maka H_a ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Koefisien Determinasi, Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang $0 \leq R^2 \leq 1$, di mana semakin besar nilai R^2 , semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penilaian Kinerja	55	30.00	50.00	43.6727	4.95556
Motivasi Kerja	55	25.00	40.00	35.1273	3.56451
Produktivitas Karyawan	55	24.00	40.00	36.1273	3.65683

Sumber Tabel: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, variabel Penilaian Kinerja (X_1) memiliki nilai minimum 30, nilai maksimum 50, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 43,6727, dan standar deviasi 4,95556. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai minimum 25, nilai maksimum 40, nilai rata-rata sebesar 35,1273, dan standar deviasi 3,56451. Sementara itu, variabel Produktivitas Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 24, nilai maksimum 40, nilai rata-rata sebesar 36,1273, dan standar deviasi 3,65683. Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi data pada ketiga variabel penelitian berada dalam rentang yang relatif baik dengan tingkat penyebaran data yang cukup rendah.

Uji Validitas & Reliabilitas Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable X1			
No	R hitung	R tabel	Status
P1	0,543	0,265	VALID
P2	0,705	0,265	VALID
P3	0,603	0,265	VALID
P4	0,719	0,265	VALID
P5	0,656	0,265	VALID
P6	0,711	0,265	VALID
P7	0,760	0,265	VALID
P8	0,698	0,265	VALID
P9	0,696	0,265	VALID
P10	0,457	0,265	VALID
Variable X2			
No	R hitung	R tabel	Status
P11	0,501	0,265	VALID
P12	0,599	0,265	VALID
P13	0,564	0,265	VALID
P14	0,606	0,265	VALID
P15	0,465	0,265	VALID
P16	0,627	0,265	VALID
P17	0,667	0,265	VALID
P18	0,757	0,265	VALID

Variable Y			
No	R hitung	R tabel	Status
P19	0,665	0,265	VALID
P20	0,778	0,265	VALID
P21	0,792	0,265	VALID
P22	0,656	0,265	VALID
P23	0,653	0,265	VALID
P24	0,782	0,265	VALID
P25	0,675	0,265	VALID
P26	0,654	0,265	VALID

Sumber Tabel: Data diolah, 2026

Hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang melibatkan 55 responden menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Variabel Penilaian Kinerja (X_1) yang terdiri atas 10 pernyataan, variabel Motivasi Kerja (X_2) yang terdiri atas 8 pernyataan, serta variabel Produktivitas Karyawan (Y) yang terdiri atas 8 pernyataan, seluruhnya memenuhi kriteria validitas sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Penilaian Kinerja	10	0,850	Reliabel
2	Motivasi Kerja	8	0,742	Reliabel
3	Produktivitas Karyawan	8	0,853	Reliabel

Sumber Tabel: Data diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran dari masing-masing variabel dari kuesioner tersebut reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau kuesioner handal.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N		Unstandardized Residual	
		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.38345734	
Most Extreme Differences	Absolute	.098	
	Positive	.059	
	Negative	-.098	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	

Sumber tabel : Data diolah, 2026

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikan tersebut lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penilaian Kinerja	.719	1.390
	Motivasi Kerja	.719	1.390

Sumber Tabel : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil output diatas bahwa nilai VIF kedua variabel tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance untuk kedua variabel lebih besar dari 0,10. Jadi, dapat

disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.534	2.024		1.746
	Penilaian Kinerja	.015	.045	.053	.326
	Motivasi Kerja	-.064	.062	-.166	-1.025
					.087
					.746
					.310

Sumber Tabel : Data diolah, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Variabel Penilaian Kinerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,746, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,310. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.628	3.560		1.862
	Penilaian Kinerja	.337	.079	.456	4.281
	Motivasi Kerja	.421	.109	.411	3.853
					.068
					.001
					.001

Sumber Tabel : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 6,628, yang menunjukkan bahwa apabila variabel Penilaian Kinerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 6,628. Koefisien regresi variabel Penilaian Kinerja sebesar 0,337, yang berarti setiap peningkatan satu satuan penilaian kinerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,337 dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,421, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,421 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial T

Tabel 8. Hasil Uji Simultan F

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.628	3.560		1.862
	Penilaian Kinerja	.337	.079	.456	4.281
	Motivasi Kerja	.421	.109	.411	3.853
					.068
					.001
					.001

Sumber Tabel : Data diolah, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Penilaian Kinerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_1 diterima, yang berarti penilaian kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Demikian pula, variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas karyawan. Selain itu, untuk persamaan regresinya bisa dilihat dari besar koefisien B, Motivasi Kerja (0,421) memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar terhadap Produktivitas Karyawan dibandingkan Penilaian Kinerja (0,337). Sementara itu, jika membandingkan pengaruh relatif yang telah distandardisasi, nilai Beta Penilaian Kinerja (0,456) sedikit lebih tinggi daripada Beta Motivasi Kerja (0,411), sehingga Penilaian Kinerja memiliki kontribusi relatif yang sedikit lebih dominan dalam model regresi.

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji Parsial T

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415.342	2	207.671	35.202	.001b
Residual	306.767	52	5.899		
Total	722.109	54			

Sumber Tabel : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil *Output* SPSS pada tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35.202 dengan tingkat signifikan (sig.) sebesar 0,001. Jadi, karena nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Penilaian Kinerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758a	.575	.559	2.429

Sumber Tabel : Data diolah, 2026

Koefisien Determinasi dapat dilihat dengan nilai *R Square* pada model *summary*. Berdasarkan nilai *R Square* yaitu 0,575 maka pengaruh variabel penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 57,5 % dan 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada McDonald's Karawang dengan melibatkan 55 orang karyawan sebagai responden. Berdasarkan hasil uji t, variabel Penilaian Kinerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,281 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,675, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan perusahaan telah menerapkan sistem penilaian kinerja secara berkala dengan standar kerja yang jelas dan mudah dipahami, seperti pengawasan terhadap ketepatan dan kecepatan penyajian menu. Sistem penilaian tersebut tidak hanya berfungsi sebagai evaluasi, tetapi juga menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi dan pemberian penghargaan kepada karyawan. Selain itu, hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,853 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,675, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan karena dorongan internal dan semangat kerja yang tinggi mampu meningkatkan kualitas serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,575, diketahui bahwa variabel Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 57,5% terhadap variasi produktivitas karyawan McDonald's Karawang, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Secara parsial, Penilaian Kinerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,337 dengan nilai $t = 4,281$, sedangkan Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,421 dengan nilai $t = 3,853$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, berdasarkan nilai *Standardized Beta*, Penilaian Kinerja ($\beta = 0,456$) memiliki pengaruh relatif yang sedikit lebih dominan

dibandingkan Motivasi Kerja ($\beta = 0,411$) terhadap Produktivitas Karyawan.

REFERENSI

- Akanmu, M. D., Panatik, S. A. B., & Shahrin, R. (2025). The influence of performance appraisal practices on employee engagement at higher education institutions of Malaysia. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2442093>
- Amaliyah, N. E., Amin, D. A., & Psi, M. (2023). Afeksi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Makmur Jaya (Vol. 2, Number 4).
- Apriyani Ayu dan Anggiane Yelita. (2024). 3875-Article Text-6344-1-10-20240629.
- Arianing Room, I., & Hakim, L. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Castro Lopes, S., Guerra-Arias, M., Buchan, J., Pozo-Martin, F., & Nove, A. (2017). A rapid review of the rate of attrition from the health workforce. In *Human Resources for Health* (Vol. 15, Number 1). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s12960-017-0195-2>
- Ekonomi dan Industri, J., & Sanusi, E. S. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur. 23(1).
- Erika Novya Lestari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Sri Ratu Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 290–303. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.238>
- Fazril, M. N. R. S. S. (2025). hal.+967+--+973+JURNAL+M+FAZRIL+ADBIS (1).
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Mubarok, M. H., Kristianti, L. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3).
- Nur Afifah, S. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(6).
- Pradika, L., Indriyanto, I., Program, M., Manajemen, S., & Unkris, F. E. (2023). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT CIPTO MANGUNKUSUMO Lalan Pradika 1) dan Irwan Indriyanto 2) 1). 11(2).
- Putra, R. S., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera, Jakarta.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2022).). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia.. JIMP*, 3(1).
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Srininta Barus Devina. (2023). 93+Jeami,+Devina+Srininta. JEAMI.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2025). The guide book of SPSS: Cara mudah dan cepat mengolah data penelitian dengan SPSS. Anak Hebat Indonesia.
- Sumarni, Ondeng, S., & Rahman, U. (2025). Ragam Variabel dan definisi Operasional Penelitian Pendidikan: Implikasi Metodologis Pendidikan Islam dan Pendidikan Matematika. *Jurnal Pendidikan, Penciptaan Seni Dan Budaya*, 1(2), 80–88. <https://doi.org/10.62710/jppsbs.s4m3n888>
- Wisnu, K., Rustomo, R., & Army, W. L. (2025). Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 869–879. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14919>
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah dan Kedisiplinan Kerja Karyawan. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>