

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo(ABGS) Kudus

Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus yang dipimpin oleh Bapak Yuyung (Tubagus Akhmad Syaheruli) yang terletak di Desa Purwosari, jalan Kudus-Jepara 106 KM. Bapak Yuyung lebih mengandalkan pelayanan yang baik dan kualitas produksi yang baik yaitu dengan menawarkan produknya ke instansi pemerintahan. Berdiri pada tanggal 7 Januari 2010, oleh Bapak Yuyung dan Ibu Alva berada di Jln. Raya Kudus-Jepara 106 Kel:Purwosari Kota:Kudus. Awal mendirikan usaha Bapak Yuyung hanya mempunyai 5 karyawan. Koki masak berjumlah 1 orang, pramusaji berjumlah 2 orang, dan pembantu umum berjumlah 2 orang. Dalam manajemen usaha, Bapak Yuyung memegang sendiri baik keuangan maupun pemasarannya. Sedangkan, Ibu Alva lebih banyak membantu dalam hal masak memasak, Sebelum mendirikan Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus Bapak Yuyung terlebih dahulu melakukan analisis pangsa pasar di kawasan kota Kudus. Butuh waktu beberapa minggu untuk menganalisis situasi dan kondisi yang ada di daerah Kudus, ini di sebabkan daerah Kudus sudah banyak terdapat tempat-tempat kuliner yang menjadi rujukan atau destinasi kuliner baik warga Kudus sendiri maupun warga dari daerah lain. Setelah menganalisis dan mengevaluasi situasi yang ada, Bapak Yuyung memutuskan untuk mendirikan Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS)Kudus.Sebelum berkecimpung pada dunia bisnis kuliner, Bapak Yuyung dan Ibu Alva mempunyai hobi yaitu masak-memasak. Dari situlah asal muasal usaha Rumah MakanAyam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus yang dijalani sampai sekarang ini.

Awal mula Bapak Yuyung dan Ibu Alva memberanikan diri menerima tawaran dari luar untuk membuat snack makanan. Usaha

rumahan yang dijalani Bapak Yuyung dan Ibu Alva berjalan sekitar 3 tahun sebelum mereka memutuskan untuk melebarkan sayap mendirikan Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus. Dari tahun 2010-2012, mereka banyak menerima *job* baik dari swasta maupun instansi pemerintahan yang ingin menggunakan jasa *catering* mereka.

Pada tahun 2010-2013, beliau masih mencoba memasarkan atau mempromosikan produknya di daerah Kudus, sehingga produksi belum terlalu banyak. Pada awal tahun 2014, beliau mempunyai idea untuk pemasaran produk yaitu dengan cara “menjemput bola”. Arti menjemput bola disini yaitu Bapak Yuyung menggunakan kesempatan dan pengalaman yang dimiliki dengan mempromosikan produk ke instansi pemerintahan di daerah Kudus serta mempromosikan ke media sosial. Hal ini sangat efektif dilakukan pada waktu sekarang ini dikarenakan ketatnya persaingan usaha kuliner di daerah Kudus.

Pada tahun 2015 sampai sekarang, karyawan Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo Kudus (ABGS) sudah keseluruhan berjumlah 50 diantaranya pemilik sebanyak 1 orang, manager sebanyak 1 orang, Chef/Koki sebanyak 8 orang, Waiter/Pelayan sebanyak 10 orang, Kasir sebanyak 6 orang, Delivery dan pemasaran sebanyak 18 orang, *Office Boy*/Kebersihan sebanyak 6 orang di tiga cabang di Kudus.

Perkembangan usaha yang cukup baik ini tidak begitu saja didapat oleh beliau sebab banyak rintangan dan hambatan yang harus dilaluinya. Selain itu, Bapak Yuyung mempunyai komitmen yang keras dalam menjalankan usaha, beliau berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Sehingga pelayanan dan kualitas produk Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus benar-benar diutamakan¹.

2. Struktur Organisasi Perusahaan.

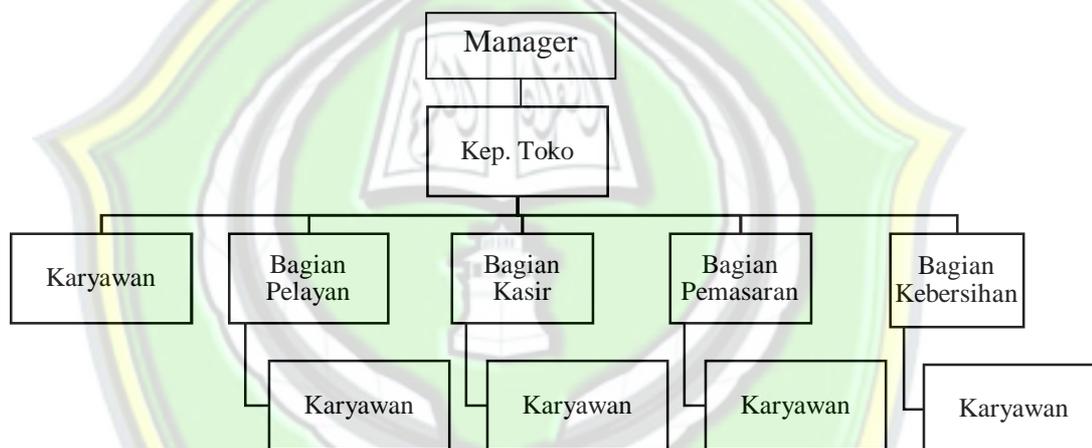
Dalam menjalankan Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus tidak dapat bekerja secara perorangan. Akan tetapi perlu

¹Hasil wawancara dengan Bapak Yuyung selaku pemilik RM. ABGS Kudus, pada tanggal 5 November 2016.

diadakan pembagian kerja yang tersusun dalam struktur organisasi. Hal ini dimaksud agar masing-masing individu dapat lebih jelas dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Untuk lebih jelas stuktur organisasi Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus dapat dilihat pada gambar berikut dan kemudian akan diuraikan secara singkat mengenai tugas dari masing-masing bagian.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo(ABGS) Kudus



Keterangan:

Manager	: Bapak Yuyung
Kep. Toko	: Ibu Alva
Bagian Koki	: Ibu Tini
Bagian Pelayan	: Ibu Dewi Anggun
Bagian Kasir/Keuangan	: Ibu Retno Pujiyanti
Bagian Pemasaran	: Bapak Noor Widodo
Bagian Umum	: Bapak Sholikul ²

²*Ibid.*

a. Manager

Bertugas:

- 1) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi
- 2) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.

b. Kep. Toko

Bertugas:

- 1) Meningkatkan sistem operasional, proses dan kebijakan dalam mendukung perusahaan.
- 2) Membuat pengembangan operasi dalam jangka pendek dan jangka panjang
- 3) Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efesiensi operasional perusahaan

c. Bagian Koki

Bertugas :

- 1) Menjaga kualitas rasa makan serta *food cost standart* (standar harga)
- 2) Mengawasi sepenuhnya tempat penyimpanan makanan dan peralatan-peralatan yang akan digunakan

d. Bagian Pelayan

- 1) Menyajikan makanan dan minuman
- 2) Berpakaian rapi dan bersih dengan memakai nama tag

e. Bagian Kasir/Keuangan

- 1) Merencanakan dan mengatur pembiayaan perusahaan.
- 2) Mengontrol keluar masuknya keuangan perusahaan

f. Bagian Pemasaran

- 1) Merencanakan dan merumuskan kebijakan strategi dalam pemasaran.
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan konsumen dan tingkat persaingan sehingga dapat ditentukan rencana volume (jumlah) penjualan

g. Bagian Umum

- 1) Untuk membantu pekerjaan yang ada diperusahaan ini, agar bisa terlaksana semua dengan baik dan jika ada kekurangan dibagian lainya bisa untuk melengkapi.

3. Visi, Misi dan Tujuan Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.

Adapun visi, misi dan tujuan Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus dijabarkan sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi rumah makan yang maju, kompetitif dan memiliki cita rasa yang tinggi dan berkualitas.

b. Misi

- 1) Menjadikan perusahaan yang mengedepankan kualitas produk.
- 2) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif.

c. Tujuan

- 1) Membangun usaha dengan berkomitmen konsumen *satisfaction*.
- 2) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.

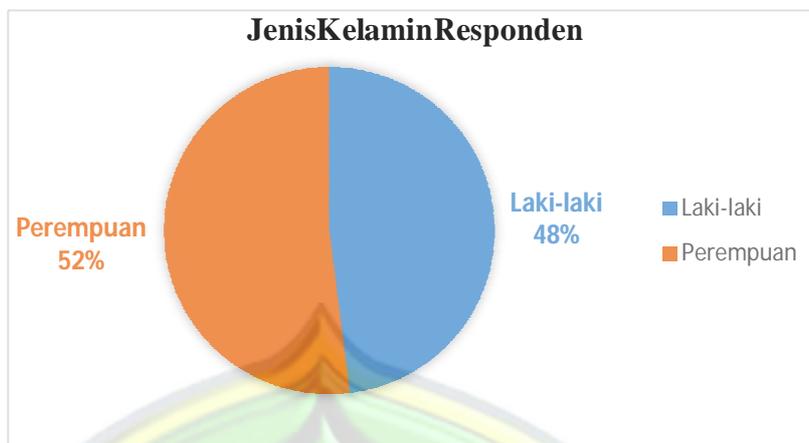
B. Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS)Kudus.Berikut ini adalah hasil mengenai karakteristik responden:

1. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Gambar4.2



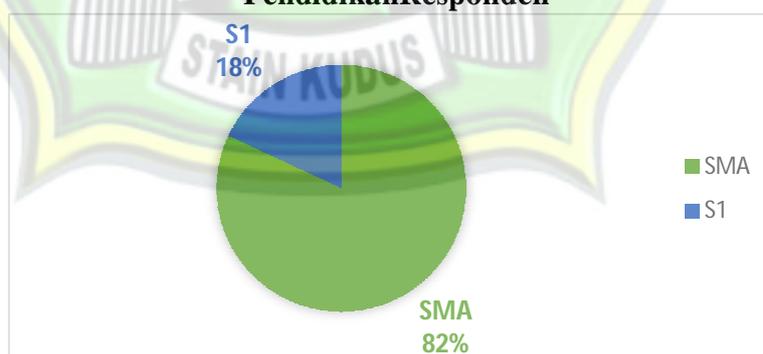
Sumber data: Rumah Makan ABGS Kudus

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 24 orang atau 48% dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 26 orang atau 52%.

2. Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Gambar4.3
PendidikanResponden



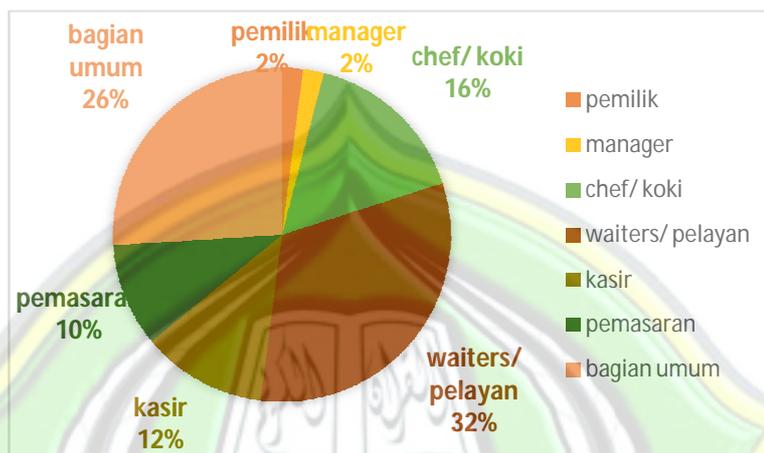
Sumber data: Rumah Makan ABGS Kudus

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa dari 50 responden berpendidikan, SMA yaitu sebanyak 41 orang (82%), S1 yaitu sebanyak 9 orang (18%).

3. Jabatan Responden

Datamengenai pekerjaan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Gambar4.4
JabatanResponden



Sumber data: Rumah Makan ABGS Kudus

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian yang menjadi pemilik sebanyak 1 orang (2%), manager yaitu sebanyak 1orang (2%), Chef Kokiyaitu sebanyak 8 orang (16%), Waiter/Pelayansebanyak 16 orang (32%), Kasir sebanyak 6 orang (12%), Delivery/pemasaran sebanyak 5 orang (10%), Bagian Umum sebanyak 13 orang (26%).

C. Deskripsi Angket

Berdasarkan hasil angket yang telah disebar kepada sejumlah karyawan Ayam Bebek Geprak Solo ABGS Kudus, maka diperoleh jawaban berupa data-data yang dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total N (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Mean
Motivasi Kerja (X1)	P1	3 6.%	6 12%	10 20%	21 42%	10 20%	3.58
	P2	4	9	11	17	9	3.36

		8%	18%	22%	34%	18%	
	P3	3 6%	3 6%	17 34%	17 34%	10 20%	3.56
	P4	3 6%	4 8%	7 17%	25 50%	11 22%	3.74
	P5	5 10%	4 8%	12 24%	20 40%	9 18%	3.48
	P6	1 2%	4 8%	20 40%	21 42%	4 8%	3.46
	P7	4 8%	8 16%	6 12%	17 34%	15 30%	3.62
	P8	3 6%	11 22%	11 22%	16 32%	9 18%	3.34
	P9	3 6%	6 12%	19 38%	13 26%	9 18%	3.38
	P10	3 6%	11 22%	7 14%	12 24%	17 34%	3.58
Disiplin Kerja (X2)	P1	2 4%	8 16%	8 16%	14 28%	18 36%	3.76
	P2	6 12%	4 8%	9 18%	20 40%	11 22%	3.52
	P3	4 8%	6 12%	7 14%	18 36%	15 30%	3.68
	P4	4 8%	6 12%	9 18%	14 28%	17 34%	3.68
	P5	1 2%	6 12%	11 22%	13 26%	19 38%	3.86
	P6	3 6%	7 14%	11 22%	20 40%	9 18%	3.50
	P7	5 10%	2 4%	8 16%	18 36%	17 34%	3.80
	P8	5 10%	3 6%	10 20%	19 38%	13 26%	3.64
	P9	3 6%	11 22%	11 22%	12 24%	13 26%	3.42
	P10	2 4%	4 8%	10 20%	23 46%	11 22%	3.74
	P11	2	10	12	18	8	3.40

		4%	20%	24%	36%	17%	
	P12	7 14%	4 8%	10 20%	17 34%	12 24%	3.46
Prestasi Kerja (Y)	P1	1 2%	3 6%	9 18%	18 36%	19 38%	3.02
	P2	1 2%	2 4%	7 14%	26 52%	14 28%	4.00
	P3	3 6%	5 10%	16 32%	10 20%	16 32%	3.62
	P4	1 2%	4 8%	11 22%	25 50%	9 18%	3.74
	P5	3 6%	8 16%	10 20%	26 52%	6 %	3.36
	P6	4 8%	4 8%	12 24%	21 42%	9 18%	3.54
	P7	2 4%	5 10%	13 26%	23 46%	7 14%	3.56
	P8	1 2%	7 14%	11 22%	17 34%	14 28%	3.72
	P9	3 6%	5 10%	11 22%	22 44%	9 18%	3.58
	P10	4 8%	8 16%	5 10%	20 40%	13 26%	3.60
	P11	4 8%	4 8%	6 12%	20 40%	16 32%	3.80
	P12	5 10%	6 12%	7 14%	15 30%	17 34%	3.66
	P13	3 6%	3 6%	19 38%	11 22%	14 28%	3.60

Sumber: Data Primeryang Diolah, Tahun 2016

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)

Hasil penelitian terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa:

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 10 item motivasi kerja, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item

kebutuhan rasa aman (waspada, berhati-hati) atau (X1.P4) dengan rata-rata sebesar 3.74. kebutuhan rasa aman (waspada, berhati-hati) jika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka seseorang akan memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi yaitu: keselamatan, keamanan diri dan harta bendanya.

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik adalah:

- a. Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
- b. Menyediakan tempat kerja yang aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- c. Memberikan perlindungan asuransi jiwa.

Sedangkan distribusi rata-rata jawaban terendah konsumen terletak pada item kebutuhan harga diri (pencapaian prestasi) atau (X1.P8) dengan rata-rata terendah sebesar 3.34. setiap orang yang normal akan membutuhkan namanya pengakuan dari oranglain, tetapi adakalanya seseorang itu merasa individual dengan tidak memeperhitungkan atau menyadari pentingnya kebutuhan harga diri, karena desakan ekonomi para karyawan lebih mengutamakan bonus, kompensasi dari perusahaan yang nyata karena lebih bisa membantu kebutuhannya.

2. **Disiplin Kerja (X₂)**

Hasil penelitian terhadap disiplin kerja , meneunjukkan bahwa

Dari table diatas dapat diketahui bahwa dari 12 item disiplin kerja, distribusi rata-rata jawaban responden tertinggi terletak pada item teladan pemimpin (adil) atau (X2.P5) dengan rata-rata tertinggi sebesar 3.86. teladan pemimpin seperti adil sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja dikarenakan jika pemimpin mampu memberikan contoh yang baik terhadap karyawan. Maka dengan sendirinya para karyawan juga akan meniru atau melakukan yang sama seperti yang dilakukan atasnya.dengan kata lain teladan pemimpin sangat menunjang kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Sedangkan rata-rata terendah jawaban konsumen terletak pada item sanksi hukuman (bersifat mendidik) atau (X2.P11). dengan rata-rata terendah sebesar: 3.40. semua ini disebabkan karena karyawan kebanyakan melakukan kesalahan atau melanggar tata tertib perusahaan dengan ini bisa dikatakan sanksi hukuman yang diberikan sangatlah membebani para karyawan.

Beberapa hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan sanksi lain agar para karyawan juga merasa tidak terbebani:

- a. Memberikan sanksi yang mendidik kepada karyawan agar bisa merubah sikapnya untuk menjadi lebih baik.
- b. Memberikan pengarahan kepada karyawan karena sanksi itu juga sangat diperlukan untuk kebaikan pada diri mereka sendiri.

3. Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian prestasi kerja menunjukkan bahwa:

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 13 item prestasi kerja, distribusi rata-rata jawaban responden terletak pada item hasil kerja (tingkat kualitas pekerjaan) atau (X3.P2) dengan rata-rata tertinggi sebesar: 4.00. dengan data ini bisa dikatakan tingkat kualitas pekerjaan sangat berpengaruh pada prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, dengan kualitas pekerjaan yang baik karyawan akan bersaing dengan sehat dalam melaksanakan tugas pekerjaan setiap hari dengan imbalan akan mendapatkan sesuatu dari manager atau pimpinan perusahaan berupa prestasi kerja seperti kenaikan jabatan, memberikan kompensasi, upah, kenaikan gaji, bonus dan lain sebagainya.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban konsumen terletak pada item tingkat kuantitas pekerjaan atau (X3.P1) dengan rata-rata terendah sebesar: 3.02. dengan ini bisa dikatakan jika prestasi kerja diukur dengan angka saja para karyawan merasa keberatan untuk itu, karena ada faktor lain yang menunjang para karyawan bisa mendapatkan prestasi kerja dari perusahaan, dengan demikian karyawan akan melakukan segala hal untuk menolak jika dengan kuantitas kerja saja

para pemimpin menilai sejauh mana kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai tolak ukur hasil kerja mereka selama kurun waktu tertentu.

Hasil dari Pernyataan masing-masing jawaban responden tentang variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat dideskripsikan sebagai berikut:

4. Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Pernyataan karyawan merasa senang karena kebutuhan makan terpenuhi di perusahaan ini (item P1) sangat tidak setuju sebanyak 6%, tidak setuju sebanyak 12%, netral sebanyak 20%, setuju sebanyak 42%, sangat setuju sebanyak 20%. Pernyataan karyawan merasa senang karena kebutuhan tempat tinggal terpenuhi (item P2) sangat tidak setuju sebanyak 8%, tidak setuju sebanyak 18%, netral sebanyak 22%, setuju sebanyak 34%, sangat setuju sebanyak 18%. Pernyataan karyawan merasa terjamin atas perlindungan kerja (Item P3) sangat tidak setuju sebanyak 6%, tidak setuju sebanyak 6%, netral sebanyak 34%, setuju sebanyak 34%, sangat setuju sebanyak 20%. Pernyataan bahwa karyawan selalu diperhatikan pimpinan dalam bekerja (Item P4) sangat tidak setuju sebanyak 6%, tidak setuju sebanyak 8%, netral sebanyak 17%, setuju sebanyak 50%, sangat setuju sebanyak 22%. Pernyataan bahwa karyawan merasa senang karena dianggap sebagai partner kerja (Item P5) sangat tidak setuju sebanyak 10%, tidak setuju sebanyak 8%, netral sebanyak 24%, setuju sebanyak 40%, sangat setuju sebanyak 18%. Pernyataan bahwa karyawan merasa senang karena mendapat sahabat baru dalam bekerja (Item P6) sangat tidak setuju sebanyak 2%, tidak setuju sebanyak 8%, netral sebanyak 40%, setuju sebanyak 42%, sangat setuju sebanyak 8%. Pernyataan bahwa karyawan merasa senang jika mendapat pujian saat bekerja dengan baik (Item P7) sangat tidak setuju sebanyak 8%, tidak setuju sebanyak 16%, netral sebanyak 12%, setuju sebanyak 34%, sangat

setuju sebanyak30%.Pernyataan bahwa karyawan merasa senang jika diberi bonus (Item P8) sangat tidak setuju sebanyak6%, tidak setuju sebanyak22%, netral sebanyak22%, setuju sebanyak32%, sangat setuju sebanyak18%. Pernyataan bahwa karyawan merasa senang diberikan wewenang untuk mengembangkan diri (Item P9) sangat tidak setuju sebanyak6%, tidak setuju sebanyak 12%, netral sebanyak38%, setuju sebanyak26%, sangat setuju sebanyak18%. Pernyataan bahwa karyawan merasa tertantang untuk melaksanakn tugas kerja yang diberikan(Item P10) sangat tidak setuju sebanyak6%, tidak setuju sebanyak22%, netral sebanyak14%, setuju sebanyak24%, sangat setuju sebanyak34%.

5. Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai disiplin kerjaadalah sebagai berikut :

Pernyataan karyawan merasa senang bahwa memiliki kejelasan dalam bekerja (Item P1) sangat tidak setuju sebanyak 4%, tidak setuju sebanyak 16%, netral sebanyak 16%, setuju sebanyak 28%, sangat setuju sebanyak 36%. Pernyataan bahwa karyawan merasa senang pemimpin memebri perkerjaan yang sesuai (Item P2) sangat tidak setuju sebanyak 12%, tidak setuju sebanyak 8%, netral sebanyak 18%, setuju sebanyak 40%, sangat setuju sebanyak 22%. Pernyataan bahwa pemimpin memebrikan contoh yang baik (Item P3) sangat tidak setuju sebanyak 8%, tidak setuju sebanyak 12%, netral sebanyak 14%, setuju sebanyak 36%, sangat setuju sebanyak 30%. Pernyataan bahwa pemimpin bersikap jujur (Item P4) sangat tidak setuju sebanyak 8%, tidak setuju sebanyak 12%, netral sebanyak 18%, setuju sebanyak 28%, sangat setuju sebanyak 34%. Pernyataan bahwa pemimpin bersikap adil pada semua karyawan (Item P5) sangat tidak setuju sebanyak 2%, tidak setuju sebanyak 12%, netral sebanyak 22%, setuju sebanyak 26%, sangat setuju sebanyak 38%. Pernyataan bahwa karyawan diberi gaji yang cukup oleh perusahaan (Item P6) sangat tidak setuju sebanyak 6%, tidak setuju sebanyak 14%, netral sebanyak 22%, setuju sebanyak 40%, sangat setuju sebanyak 18%.

Pernyataan bahwa karyawan diberi bonus jika mencapai target (Item P7) sangat tidak setuju sebanyak 10%, tidak setuju sebanyak 4%, netral sebanyak 16%, setuju sebanyak 36%, sangat setuju sebanyak 34%. Pernyataan bahwa perusahaan memberi tambahan kompensasi (item P8) sangat tidak setuju sebanyak 10%, tidak setuju sebanyak 6%, netral sebanyak 20%, setuju sebanyak 38%, sangat setuju sebanyak 26%. Pernyataan bahwa pemimpin memberikan pengawasan setiap hari (Item P9) sangat tidak setuju sebanyak 6%, tidak setuju sebanyak 22%, netral sebanyak 22%, setuju sebanyak 24%, sangat setuju sebanyak 26%. Pernyataan bahwa karyawan hadir ditempat kerja setiap jam kerja (Item p10) sangat tidak setuju sebanyak 4%, tidak setuju sebanyak 8%, netral sebanyak 20%, setuju sebanyak 46%, sangat setuju sebanyak 22%. Pernyataan bahwa karyawan diberi sanksi hukuman jika melanggar aturan (Item P11) sangat tidak setuju sebanyak 4%, tidak setuju sebanyak 20%, netral sebanyak 24%, setuju sebanyak 36%, sangat setuju sebanyak 17%. Pernyataan bahwa karyawan menjaga kedisiplinan perusahaan (Item 12) sangat tidak setuju sebanyak 14%, tidak setuju sebanyak 8%, netral sebanyak 20%, setuju sebanyak 34%, sangat setuju sebanyak 24%.

6. Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Pernyataan bahwa karyawan meningkatkan kuantitas kerja (Item P1) sangat tidak setuju sebanyak 2%, tidak setuju sebanyak 6%, netral sebanyak 18%, setuju sebanyak 36%, sangat setuju sebanyak 38%. Pernyataan bahwa karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja (Item P2) sangat tidak setuju sebanyak 2%, tidak setuju sebanyak 4%, netral sebanyak 14%, setuju sebanyak 52%, sangat setuju sebanyak 28%. Pernyataan bahwa karyawan diberikan arahan kerja oleh pemimpin (Item P3) sangat tidak setuju sebanyak 6%, tidak setuju sebanyak 10%, netral sebanyak 32%, setuju sebanyak 20%, sangat setuju sebanyak 32%.

Pernyataan bahwa pemimpin memebrikan kerja sesuai pengalaman kerja (Item P4) sangat tidak setuju sebanyak 2%, tidak setuju sebanyak 8%, netral sebanyak 22%, setuju sebanyak 50%, sangat setuju sebanyak 18%. Pernyataan bahwa karyawan harus memeahami masalah dalam pekerjaan (Item P5) sangat tidak setuju sebanyak 6%, tidak setuju sebanyak 16%, netral sebanyak 20%, setuju sebanyak 52%, sangat setuju sebanyak 12%. Pernyataan bahwa karyawan harus bisa menangani masalah (Item P6) sangat tidak setuju sebanyak 8%, tidak setuju sebanyak 8%, netral sebanyak 24%, setuju sebanyak 42%, sangat setuju sebanyak 18%. Pernyataan bahwa karyawan harus bisa menerima instruksi kerja (Item P7) sangat tidak setuju sebanyak 4%, tidak setuju sebanyak 10%, netral sebanyak 26%, setuju sebanyak 46%, sangat setuju sebanyak 14%. P

Pernyataan bahwa karyawan mampu menyesuaikan situasi kerja (Item P8) sangat tidak setuju sebanyak 2%, tidak setuju sebanyak 14%, netral sebanyak 22%, setuju sebanyak 34%, sangat setuju sebanyak 28%. Pernyataan bahwa karyawan harus berfikir positif dalam bekerja (Item P9) sangat tidak setuju sebanyak 6%, tidak setuju sebanyak 10%, netral sebanyak 22%, setuju sebanyak 44%, sangat setuju sebanyak 18%. Pernyataan bahwa karyawan memeiliki semngat kerja tinggi (Item P10) sangat tidak setuju sebanyak 8%, tidak setuju sebanyak 16%, netral sebanyak 10%, setuju sebanyak 40%, sangat setuju sebanyak 26%. Pernyataan bahwa karyawan menerima saran (Item P11) sangat tidak setuju sebanyak 8%, tidak setuju sebanyak 8%, netral sebanyak 12%, setuju sebanyak 40%, sangat setuju sebanyak 32%. Pernyataan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Item P12) sangat tidak setuju sebanyak 10%, tidak setuju sebanyak 12%, netral sebanyak 14%, setuju sebanyak 30%, sangat setuju sebanyak 34%. Pernyataan bahwa karyawan selalu hadir pada jam kerja (Item P13) sangat tidak setuju sebanyak 6%, tidak setuju sebanyak 6%, netral sebanyak 38%, setuju sebanyak 30%, sangat setuju sebanyak 34%.

D. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membangun r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-k. dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Apabila r_{hitung} untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari r_{table} dan nilai r positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Untuk menguji validitas, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Berikut ini hasil pengujian validitas non responden sebesar 30 responden dan responden sebesar 50 responden. Adapun uji validitas hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden

Variabel	Item	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	P1	0.866	0.361	Valid
	P2	0.938	0.361	Valid
	P3	0.874	0.361	Valid
	P4	0.756	0.361	Valid
	P5	0.760	0.361	Valid
	P6	0.861	0.361	Valid
	P7	0.747	0.361	Valid
	P8	0.713	0.361	Valid
	P9	0.777	0.361	Valid
	P10	0.775	0.361	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	P1	0.871	0.361	Valid
	P2	0.837	0.361	Valid
	P3	0.878	0.361	Valid
	P4	0.854	0.361	Valid
	P5	0.779	0.361	Valid
	P6	0.832	0.361	Valid

	P7	0.832	0.361	Valid
	P8	0.866	0.361	Valid
	P9	0.699	0.361	Valid
	P10	0.770	0.361	Valid
	P11	0.791	0.361	Valid
	P12	0.850	0.361	Valid
Prestasi Kerja (Y)	P1	0.702	0.361	Valid
	P2	0.697	0.361	Valid
	P3	0.821	0.361	Valid
	P4	0.725	0.361	Valid
	P5	0.882	0.361	Valid
	P6	0.789	0.361	Valid
	P7	0.684	0.361	Valid
	P8	0.786	0.361	Valid
	P9	0.819	0.361	Valid
	P10	0.801	0.361	Valid
	P11	0.804	0.361	Valid
	P12	0.810	0.361	Valid
	P13	0.678	0.361	Valid

Sumber: *Data Primer yang Diolah 2016*

Berdasarkan hasil uji validitas non responden pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0.279). dan bernilai positif, dengan demikian butiran pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.3

**Hasil Uji Validitas Instrumen
Responden**

Variabel	Item	<i>Corrected Item- Total Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	P1	0.766	0.279	Valid
	P2	0.684	0.279	Valid
	P3	0.537	0.279	Valid
	P4	0.629	0.279	Valid
	P5	0.697	0.279	Valid
	P6	0.606	0.279	Valid
	P7	0.621	0.279	Valid

	P8	0.704	0.279	Valid
	P9	0.577	0.279	Valid
	P10	0.612	0.279	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	P1	0.772	0.279	Valid
	P2	0.749	0.279	Valid
	P3	0.798	0.279	Valid
	P4	0.764	0.279	Valid
	P5	0.713	0.279	Valid
	P6	0.767	0.279	Valid
	P7	0.795	0.279	Valid
	P8	0.811	0.279	Valid
	P9	0.609	0.279	Valid
	P10	0.680	0.279	Valid
	P11	0.698	0.279	Valid
	P12	0.708	0.279	Valid
Prestasi Kerja (Y)	P1	0.645	0.279	Valid
	P2	0.623	0.279	Valid
	P3	0.761	0.279	Valid
	P4	0.679	0.279	Valid
	P5	0.779	0.279	Valid
	P6	0.773	0.279	Valid
	P7	0.619	0.279	Valid
	P8	0.777	0.279	Valid
	P9	0.745	0.279	Valid
	P10	0.700	0.279	Valid
	P11	0.763	0.279	Valid
	P12	0.734	0.279	Valid
	P13	0.664	0.279	Valid

Sumber: *Data Primer yang Diolah 2016*

Berdasarkan hasil uji validitas responden pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa msing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0.279). dan bernilai positif, dengan demikian butiran pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu koesioner

dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas instrumen non responden sebesar 30 responden dan responden sebesar 50 responden, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Non Responden

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja(X_1)	0,954	0.6	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja(X_2)	0,965	0.6	<i>Reliabel</i>
Prestasi Kerja(Y)	0,954	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2016*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas non responden pada tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, dengan demikian semua variabel (X_1 , X_2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Responden

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,900	0.6	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja(X_2)	0,943	0.6	<i>Reliabel</i>
Prestasi Kerja (Y)	0,938	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2016*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas responden pada tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, dengan demikian semua variabel (X_1 , X_2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada tolerance serta nilai *varianceinflation factor*(VIF).

Tabel. 4.6

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0.265	3.265	Bebas multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.265	3.65	Bebas multikolinieritas

Sumber: *Data Primer yang Diolah 2016*

Dari tabel di atas terlihat pada uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10% dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Waston. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.7
Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Waston	1.535
Dl	1.430
Du	1.615

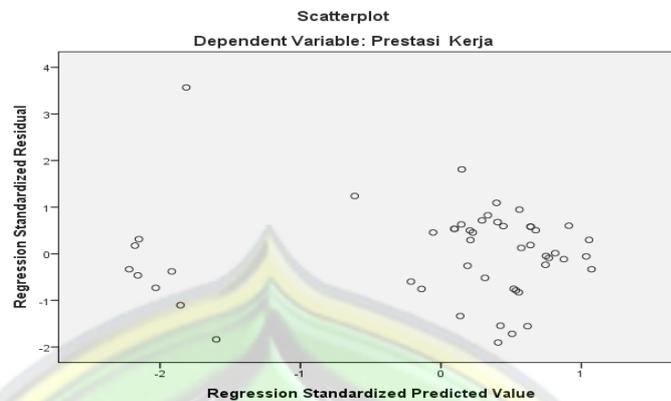
Sumber: *Data primer yang Diolah, 2016*

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin–Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d hitung sebesar 1.535. Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d hitung sebesar 1.430 tersebut dibandingkan dengan nilai d teoritis dalam tabel d -statistik Durbin Watson dengan signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel Durbin–Watson diperoleh nilai d_l sebesar 1.430 dan d_u sebesar 1.615, karena hasil pengujiannya adalah $d_l < d_w < 4 - d_u$ ($1.430 < 1.535 < 4 - 1.615$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*. Dengan asumsi apabila titik-titik menyebar di atas dan dibawah sumbu dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil output *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

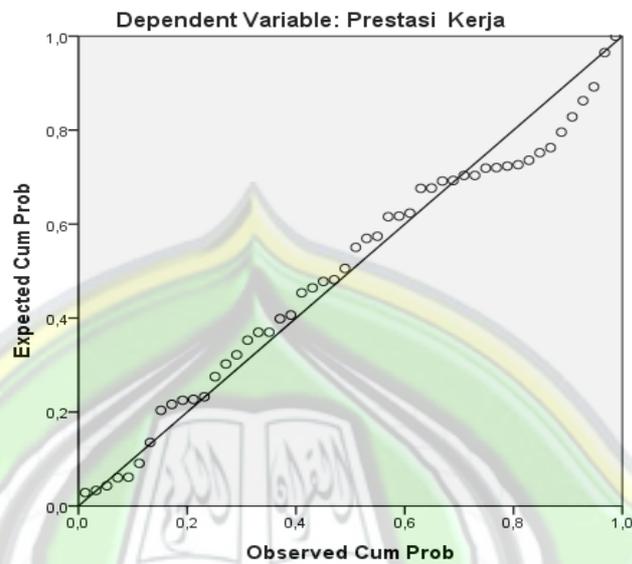
4. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Salah satu cara untuk normalitas residual adalah berdasarkan normal *probability plot* dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau dengan grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.6
Hasil Uji Normalitas I

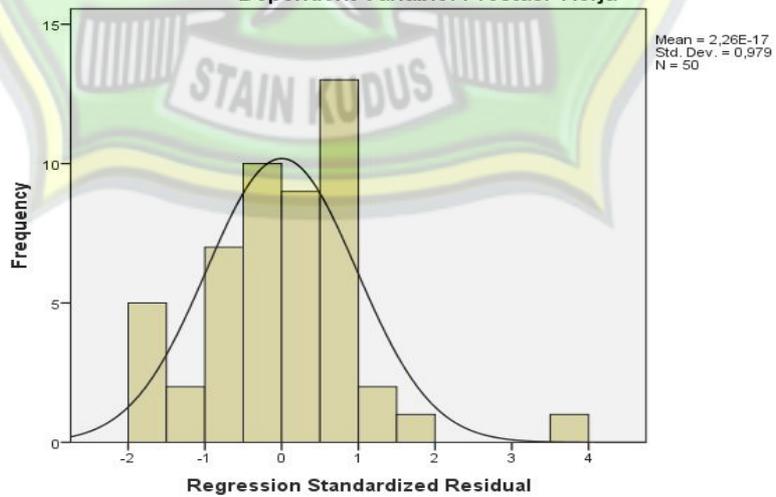
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.7
Hasil Uji Normalitas II

Histogram

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Dengan melihat tampilan grafik **Histogram** maupun grafik **Normal P-Plot of Regression Standardized Residual** dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja di Rumah Makan (ABGS) Kudus, dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linear Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	7.743	0,010
Motivasi Kerja (X1)	0.341	0,033
Disiplin Kerja(X2)	0.646	0,00

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2016*

Dari hasil diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7.743 + 0.341X_1 + 0,646X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi Motivasi Kerja

b₂ : Koefisien regresi Disiplin Kerja

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

e : Standar eror

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta $a = 9.390$ memberikan arti bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata prestasi kerja (Y) sebesar 7.743
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,341. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu motivasi kerja (X_1), maka akan meningkatkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,341.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,646. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu harga (X_2), maka akan meningkatkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,646.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) prestasi kerja, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah motivasi kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0,907
<i>Adjusted R Square</i>	0,816

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa Nilai *adjusted R Square* dalam tabel adalah 0.816. Angka *R Square* disebut juga dengan koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0.816 sama dengan 81.6%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 81.6% tingkat prestasi kerja yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel saluran distribusi dan harga. Sedangkan sisanya ($100\% - 81.6\% = 18.4\%$) disebabkan oleh faktor-faktor lainnya. Dengan kata lain, kemampuan menerangkan besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 81.6%, sedangkan sisanya sebesar 18.4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian inisialnya variabel kompensasi dan pengalaman kerja *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 4.679 semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.

3. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) $n - k - 1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (50 - 2 - 1)$ dengan signifikansi 5% adalah 1.678. Secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Regresi Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interprestasi
Motivasi Kerja(X1)	2.194	1.678	0,033	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja(X2)	5.663	1.678	0,00	Berpengaruh dan signifikan

Sumber: *Data Primer Diolah 2016*

- a. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.13 diperoleh nilai t hitung sebesar 2.194 dan t tabel 1.678 ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.194 > 1.678$) dengan p value (sig) sebesar 0.033, (lebih besar dari 0.05). Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.

- b. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus .

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.12 diperoleh nilai t hitung sebesar 5.663 dan t tabel 1.678 ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5.663 > 1.678$) dengan p value (sig) sebesar 0.00, (lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di rumah makan ABGS Kudus

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). Seperti “terdapat pengaruh bersama-sama antara faktor motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Regresi Uji F

Model	F hitung	F table	Sig.
1	109.591	3.20	0,00 ^a

Sumber: *Data Primer, Diolah 2016*

Dari hasil uji anova atau F test, didapat F hitung sebesar 109.591 dengan F tabel sebesar 3,20 ini berarti nilai F hitung lebih besar

dari pada F tabel ($109.591 > 3.20$) dengan *p value* (sig) sebesar 0.00, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pertama didapat bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi motivasi kerja 0.341 dengan probabilitas signifikan 0,033 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata t_{hitung} (2.194) lebih besar dari t_{tabel} (1,678), yang artinya berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di rumah makan Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra, Bambang dan Gunawan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Malang) Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

Dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai

kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka prestasi kerja akan tinggi pula.

Hal yang sudah dilakukan oleh Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus dalam rangka meningkatkan motivasi kerja melalui dengan memperhatikan adanya kebutuhan fisik (makan, minum, tempat tinggal, pakaian), kebutuhan rasa aman (jaminan perlindungan, kepastian kerja, waspada), kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri (penghargaan, pencapaian prestasi, status, pengakuan, perhatian), dan kebutuhan aktualisasi diri (pencapaian potensi, pemenuhan diri)

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uji hipotesis kedua didapat bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi disiplin kerja 0.646 dengan probabilitas signifikan 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan disiplin kerja maka prestasi kerja juga akan meningkat dengan anggapan variabel motivasi kerja adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata t_{hitung} (5.663) lebih besar dari t_{tabel} (1,678), yang artinya bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo Kudus (ABGS). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Rofiq tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang” diperoleh hasil penelitian untuk variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan karyawan merupakan perilaku yang melekat pada diri individu yang kemudian diimplementasikan ke dalam bentuk-bentuk nyata. Organisasi yang maju menumbuhkan perilaku disiplin daripada anggota atau karyawannya. Kedisiplinan perlu diimbangi dengan kemampuan dan

keampilan anggota organisasi atau perusahaan. Semakin baik dan tinggi tingkat kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kedisiplinan merupakan kunci utama. Sehingga semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja setiap organisasi atau perusahaan juga akan meningkat.

Hal yang sudah dilakukan oleh Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja dengan memperhatikan adanya tujuan yang harus dicapai harus jelas, pemberian contoh yang baik, jujur, adil, gaji yang cukup, hadir tepat waktu, serta pengawasan atasan pada bawahan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uji hipotesis ketiga didapatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari nilai F hitung sebesar 109.591 dengan probabilitas signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.005 sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Besaran pengaruh kedua variabel adalah 81.6%. secara keseluruhan dapat dilihat pada koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R square*) yaitu sebesar 0.816 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap prestasi kerja sebesar 81.6% sisanya 18.4% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Menurut beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra, Bambang dan Gunawan tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Malang). Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh uji secara simultan secara bersama-sama dengan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan probabilitas 0.00

Dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan adanya hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap berasal dari motivasi karyawan serta

disiplin yang timbul dari diri sendiri dan disiplin berdasarkan perintah atasan. Variabel yang paling berpengaruh adalah disiplin kerja dikarenakan timbulnya prestasi kerja karyawan.

H. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja maka karyawan dan perusahaan harus bisa saling berkomunikasi satu dengan lain, bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus sesuai standar kerja yang telah ada dengan demikian pekerjaan pasti akan berjalan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan, agar terciptanya kedisiplinan dalam perusahaan.

2. Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut

- a. Penelitian ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada Prestasi kerja di Rumah Makan ABGS Kudus. Oleh karena itu, faktor-faktor lain di luar Motivasi Kerja harus lebih ditingkatkan agar tercapainya Prestasi kerja secara menyeluruh dan persaingan kerja yang baik pada setiap karyawan.
- b. Untuk menciptakan Prestasi Kerja, perusahaan secara konsisten perlu memperhatikan karyawan secara menyeluruh, dengan terciptanya hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang baik dan sesuai apa yang telah diharapkan perusahaan.