

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

1. Profil Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso

Rumah makan ayam goreng nelongso yang didirikan oleh mas nanang sebagai pemilik dan dibantu oleh istrinya berdiri sejak bulan februari 2013, dengan menyewa sepetak pugasera di JL. Soekarno Hatta yang berukuran 2 x 3 meter, dan memutuskan membuka warungnya waungnya 24 jam penuh dengan pertimbangan ingin memonopoli pasar karena dirasa saat itu belum ada rumah makan yang buka penuh 24 jam. Dan juga pertimbangan melihat lingkungan sekitar untuk jam malam masih ramai anak-anak muda nongkrong atau ngopi di pinggir jalan.

Pada awalnya mas nanang dan istrinya berjualan aneka lalapan di daerah karang plosokarna berada pada lingkungan desa kecil, maka kurang laku akhirnya pindah di pugasera Soekarno Hatta dengan berjualan aneka olahan bebek. Karna harga bebek pada saat itu yang mahal, sehingga harga jualnya pun mahal sehingga kurang terjangkau dengan kantong konsumen yang notabene adalah mahasiswa sehingga membuat mas nanang dan istrinya menambah menu makanan tersebut dengan tambahan berbagai olahan ayam.

Pada waktu itu dikarenakan banyaknya competitor sehingga mas nanang membandor harga makanan dengan harga Rp. 5.000 yang diberi nama ayam nelongso dengan menu (sayap – ceker ayam) dan 11 rasa sambal yang berbeda yang menjadi ciri khas rumah makan tersebut sampai saat ini. Berawal dari sebutan ayam goreng nelongso tersebut orang mulai mengenal secara luas

erutama di kalangan anak muda terutama mahasiswa. Dengan awal sebai warung kecil di daerah JL. Soekarno Hatta sehingga berkembang dan menjadi perusahaan PT. Bersama Mencapai pucak (Ayam Goreng Nelongso) yang sudah memiliki 11 outlet yang tersebar di malang.

Pada tahun 2015 Ayam Goreng Nelongso membuka cabang di daerah Surabaya dengan memanfaatkan peluang yang sangat besar di Surabaya dengan terkenalnya kota metropolitan dan kota Pendidikan tersebut. Di kota surabaya pasti banyak konsumen yang yang tertarik akan sajian yang di berikan ayam goreng nelongso. Dan saat ini ayam goreng nelongso Surabaya sudah tersebar 10 outlet ayam goreng nelongso dan 1 outlet ayam geprek kak ros yang juga dimiliki oleh pihak ayam goreng nelongso.

2. Visi dan Misi Restoran Ayam Goreng Nelongso

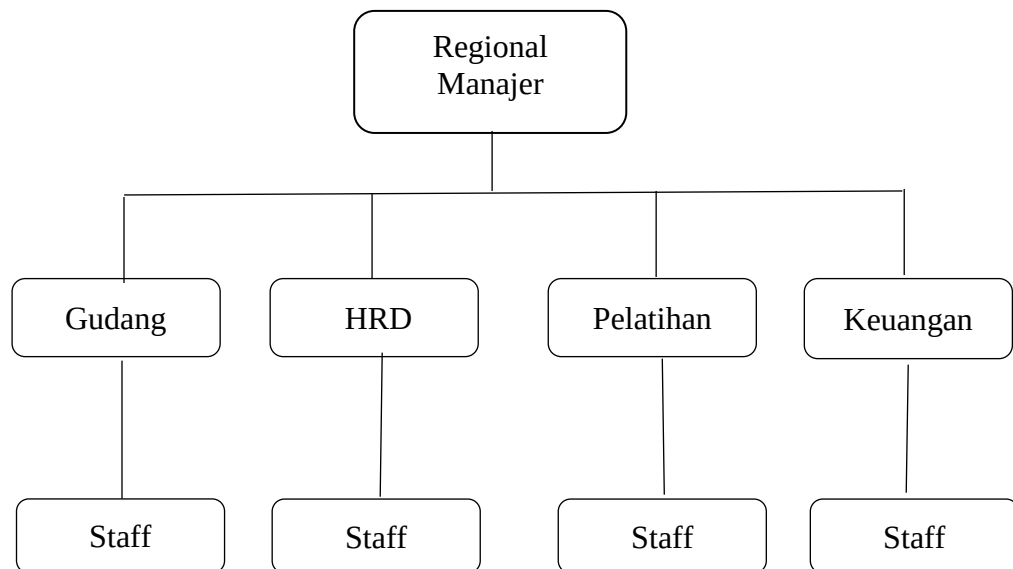
a. Visi

Menjadikan perusahaan yang mampu mewujudkan sukses Bersama, kaya Bersama, dengan menerapkan budaya trendi sebagai misi.

b. Misi

1. Taqwa
2. Ramah
3. Energik
4. Norma
5. Dedikasi dan indah

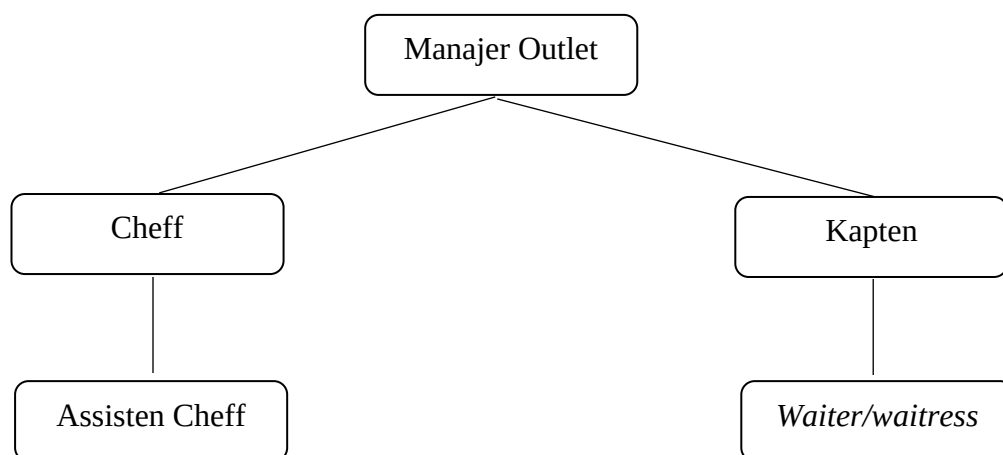
3. Struktur Organisasi



Gambar: 4.1

Bagan Struktur Organisasi Regional Surabaya

Sumber: Regional manajer ayam goreng nelongso Surabaya (2019)



Gambar: 4.2

Bagan Struktur Outlet

Sumber: Regional manajer ayam goreng nelongso Surabaya (2019)

4. Gambaran Subyek Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan bagian *Waiter/waitress* di rumah makan ayam goreng nelongso

surabaya, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan nilai kritis sebesar 0.5%. rumus *Slovin* dalam Firmansyah Mohammad (2014). Dengan jumlah populasi sebesar 95 orang *Waiter/Waitress* dalam 10 outlet yang tersebar di Surabaya, Sehingga dapat diketahui sampel yang akan diteliti sebesar 64 sampel penelitian.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi variabel yaitu menggambarkan jawaban dari responden secara langsung atas kuesioner yang sudah diisi oleh para responden penelitian yang memuat indikator-indikator variabel bebas dan variabel terikat, yaitu variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut dijabarkan menjadi beberapa indikator yang akan diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5.

1. Deskriptif Responden

Berikut adalah data karakteristik responden yang dilakukan peneliti dalam daftar pertanyaan kuesioner yang menggolongkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, masa kerja, pengeluaran per bulan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	51	79.7	79.7	79.7
perempuan	13	20.3	20.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Berdasarkan pemaparan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa persentase Laki-laki 79.7% lebih besar dari pada persentase perempuan yang sebesar 20.3% orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian *waiter/waiter* di dominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	64	100.0	100.0	100.0

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa semua responden pada *Waiter/Waitress* berada pada usia produktif yaitu 21-30 tahun.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	64	100.0	100.0	100.0

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua responden berada pada Pendidikan terakhir sekolah SMA/SMK.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	64	100.0	100.0	100.0

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Berdasarkan hasil tabel 4.4 diatas menunjukkan masa kerja responden penelitian berada < 1 tahun dikarenakan responden berada pada posisi *waiter/waitress*.

Tbel 4.5
Responden Berdasarkan Pengeluaran Per Bulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 1.000.000 - Rp. 3.000.000	64	100.0	100.0	100.0

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Dari tabel diatas 4.5 menunjukkan bahwa pengeluaran yang di butuhkan responden dalam jangka waktu sebulan di kisaran Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000

2. Variabel Beban Kerja (X₁)

berikut hasil jawaban responden terhadap variabel Beban Kerja (X₁), sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Dalam Variabel Beban Kerja (X₁)

X1	SS	S	N	TS	STS	Total
X1.1	0	0	12	30	22	64
X1.2	0	5	13	33	16	64
X1.3	0	3	22	24	15	64
X1.4	0	4	22	31	7	64
X1.5	0	2	28	26	8	64
X1.6	0	5	20	32	7	64
X1.7	0	7	25	24	8	64
Rata-rata	0	0.05133929	0.316964286	0.44642857	0.18526786	64
persentase	0.00%	5.13%	31.70%	44.64%	18.53%	100.00%

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan tanggapan TS = 44.64% paling besar menjawab bahwa Beban Kerja di rasa Terlalu tinggi di restoran ayam goreng nelongso surabaya.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Berikut jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (X₂), sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

X2	SS	S	N	TS	STS	Total
X2.1	0	2	21	30	11	64
X2.2	0	1	25	24	14	64
X2.3	0	2	19	28	15	64
X2.4	0	2	18	33	11	64
X2.5	0	6	25	23	10	64

X2.6	0	3	22	28	11	64
X2.7	0	6	24	22	12	64
X2.8	1	5	18	26	14	64
X2.9	0	5	14	27	18	64
X2.10	0	1	16	30	17	64
X2.11	0	2	18	33	11	64
X2.12	0	4	13	36	11	64
X2.13	0	3	23	21	17	64
X2.14	0	4	14	30	16	64
X2.15	0	4	24	26	10	64
X2.16	0	8	18	28	10	64
X2.17	0	3	27	22	12	64
X2.18	0	4	22	24	14	64
X2.19	1	3	27	19	14	64
X2.20	0	3	26	22	13	64
Rata-rata	0.0015625	0.05546875	0.3234375	0.415625	0.20390625	64
Persentase	0.16%	5.55%	32.34%	41.56%	20.39%	100.00%

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan TS = 41.56% yang tertinggi dalam menanggapi variable kepuasan kerja. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “tidak setuju” artinya mayoritas karyawan belum menemukan kepuasan dalam bekerja diayam goreng nelongso surabaya.

4. Variabel Kinerja (Y₁)

berikut jawaban responden terhadap variabel Kinerja (Y), sebagai berikut:

Tabel 4.8

Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)

Y	SS	S	N	TS	STS	Total
Y1.1	0	1	31	31	1	64
Y1.2	0	1	31	31	1	64
Y1.3	0	3	27	33	1	64
Y1.4	0	3	21	36	4	64
Y1.5	0	4	21	29	10	64
Y1.6	0	4	23	32	5	64
Y1.7	0	3	22	35	4	64
Y1.8	0	4	27	29	4	64
Rata-rata	0	0.04492188	0.39648438	0.5	0.05859375	64

Persentase	0.00%	4.49%	39.65%	50.00%	5.86%	100.00%
------------	-------	-------	--------	--------	-------	---------

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan TS = 50.00% terkait variable Kinerja. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “tidak setuju” artinya kinerja yang dihasilkan individu belum sesuai dengan yang diharapkan.

C. Uji Instrumen

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu akan diuji validitas dan reliabilitas. Hal ini bertujuan untuk menguji apakah data yang diukur dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengukur apa yang ingin diukur (validitas) dan dapat digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya secara konsisten (Reliabel).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam satu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson, Ghazali (2011: 125). Dalam penelitian ini untuk jumlah sampel sebanyak 64 maka $df = n - 2$ atau $64 - 2 = 62$ maka didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0.2461. Adapun hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas

Variabel/indikator	r hitung	r tabel	keterangan
Beban Kerja (X1)			
X1.1	0.353	0.2461	Valid
X1.2	0.390	0.2461	Valid
X1.3	0.439	0.2461	Valid
X1.4	0.361	0.2461	Valid
X1.5	0.386	0.2461	Valid
X1.6	0.503	0.2461	Valid
X1.7	0.380	0.2461	Valid
Kepuasan Kerja (X2)			
X2.1	0.323	0.2461	Valid
X2.2	0.300	0.2461	Valid
X2.3	0.554	0.2461	Valid
X2.4	0.515	0.2461	Valid
X2.5	0.435	0.2461	Valid
X2.6	0.421	0.2461	Valid
X2.7	0.487	0.2461	Valid
X2.8	0.393	0.2461	Valid
X2.9	0.436	0.2461	Valid
X2.10	0.323	0.2461	Valid
X2.11	0.326	0.2461	Valid
X2.12	0.517	0.2461	Valid
X2.13	0.513	0.2461	Valid
X2.14	0.509	0.2461	Valid
X2.15	0.435	0.2461	Valid
X2.16	0.552	0.2461	Valid
X2.17	0.439	0.2461	Valid
X2.18	0.490	0.2461	Valid
X2.19	0.343	0.2461	Valid
X2.20	0.407	0.2461	Valid
Kinerja (Y1)			
Y1.1	0.345	0.2461	Valid
Y1.2	0.410	0.2461	Valid
Y1.3	0.345	0.2461	Valid
Y1.4	0.355	0.2461	Valid
Y1.5	0.342	0.2461	Valid
Y1.6	0.349	0.2461	Valid
Y1.7	0.464	0.2461	Valid
Y1.8	0.369	0.2461	Valid

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Dari Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) di atas 0,2461. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan dari indikator-indikator dari variabel yang diamati. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2005:42).

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0.693	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.852	Reliabel
Kinerja (Y ₁)	0.679	Reliabel

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Beban Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Kinerja (Y) hasil nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner tersebut telah reliabel yang berarti kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

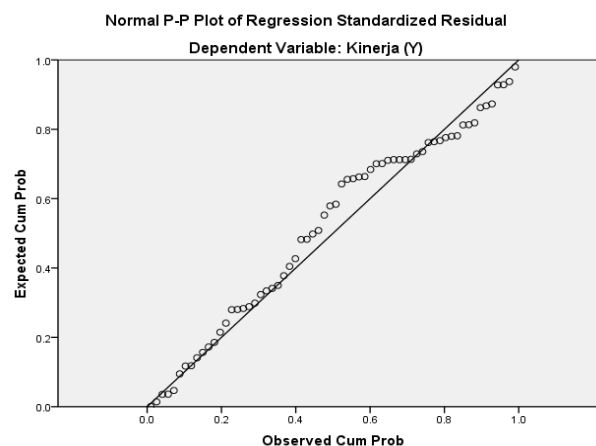
D. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diidentifikasi dengan grafik normal probability plot. Cara untuk mengetahui normalitas dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif, dari distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan di bandingkan dengan garis diagonal, Jika suatu hasil distribusi data residual normal, maka garis akan menggambarkan data sesungguhnya, akan meliputi garis diagonalnya Ghazali (2005:110). Dari hasil statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar: 4.3



Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Berikut merupakan gambar pada tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya problem multikolonieritas maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance invlation factor* (VIF).

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

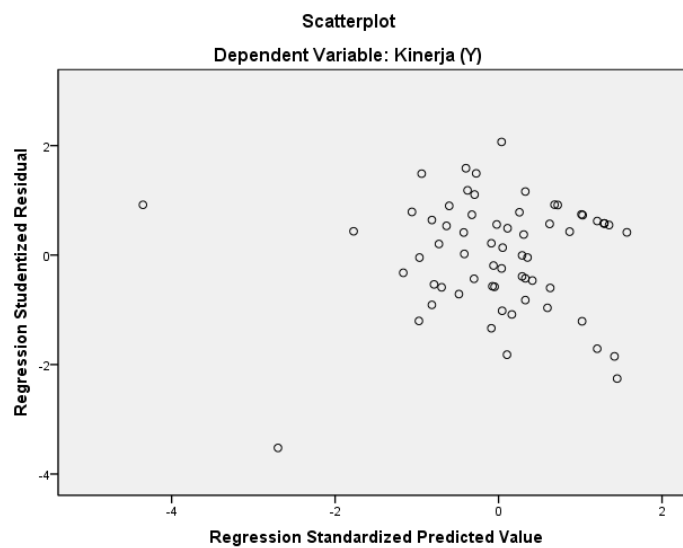
Variabel	Coefficients ^a		keterangan
	Tolerance	VIF	
kepuasan Kerja (X2)	.978	1.023	Non Multikolonieritas
Beban Kerja (X1)	.978	1.023	Non Multikolonieritas

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai TOL. (*Tolerance*) variable beban kerja (X1) nilai toterance sebesar 0.978, dan variable kepuasan kerja (X2) memiliki nilai toreransi sebesar 0.978. disini menunjukan bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang 0,1 dan *variance inflation factor* (VIF) yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variable independent dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastistas

Berikut ini adalah Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model uj regresi. terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model uji regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: 4.4
Gambar scatterplot
Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Berdasarkan gambar 4.4 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar tersebut.

E. Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 21. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.12
Model persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.501	.461		3.259	.002
Kepuasan Kerja (X2)	.201	.090	.250	2.240	.029
Beban Kerja (X1)	.349	.097	.403	3.605	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

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

$$Y = 1.501 + 0,349X_1 + 0,201X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstant sebesar 1.501 memberi arti apabila variabel bebas Beban Kerja dan Kepuasan Kerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja adalah bernilai sebesar 1.501 satuan.
- b. Beban Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,349. Hal ini menandakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y). Apabila Beban Kerja berkurang, maka Kinerja akan bertambah sebesar 0,349. Artinya semakin rendah nilai Beban Kerja maka semakin tinggi Kinerja.
- c. Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,201. Hal ini menandakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan Kinerja (Y). Apabila Kepuasan Kerja bertambah, maka Kinerja akan bertambah sebesar 0,201. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi Kinerja.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.505 ^a	.255	.230	.32798	1.880

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tabel Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2011:231)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) dengan nilai sebesar 0,505, hal ini dapat menunjukkan bahwa antara variabel bebas yaitu beban kerja, kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja mempunyai tingkat hubungan dalam kategori sedang. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) yang didapatkan sebesar 0,255 atau sebesar 25.5%.

bahwa variabel bebas (beban kerja, kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 25.5%, sedangkan sisanya sebesar 74.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam penelitian kali ini.

2. Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban kerja, Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja.

Adapun kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. \geq 0,5$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. < 0,5$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$ diperoleh angka 3.15.

Adapun hasil analisis uji F dengan bantuan program *SPSS 21.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.245	2	1.122	10.434	.000 ^a
Residual	6.562	61	.108		
Total	8.806	63			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10.434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai F_{hitung} (10.434) > F_{tabel} (3.15) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000

dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

3. Uji t (t-test)

Uji t yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variable secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja.

Adapun kriteria yang digunakan adalah:

- Jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ atau $\text{sig.} \geq 0,5$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak.
- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig.} < 0,5$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,5 dan derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$ diperoleh angka 1,67.

Adapun hasil analisis uji t dengan bantuan program *SPSS 21.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil uji-t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.501	.461		3.259	.002
Kepuasan Kerja (X2)	.201	.090	.250	2.240	.029
Beban Kerja (X1)	.349	.097	.403	3.605	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variable Beban Kerja (X1) sebesar 3,605, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai t_{hitung} (3,605) > t_{tabel} (1,67) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar

0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Beban Kerja secara parsial mempunyai pengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} untuk Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 2,240 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,029. Oleh karena nilai t_{hitung} ($2,240$) $> t_{tabel}$ (1,67) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05, Artinya bahwa variabel bebas kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.

4. Penguji Hipotesis

1. Diduga beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian *Waiter/Waitress* DI RESTORAN AYAM GORENG NELONGSO SURABAYA.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada bagian *Waiter/Waitress* DI RESTORAN AYAM GORENG NELONGSO SURABAYA.
3. Diduga beban kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian *waiter/waitress* DI RESTORAN AYAM GORENG NELONGSO SURABAYA

Uji hipotesis penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Beban kerja mempunyai pengaruh positif 0,403 dan tingkat signifikan sebesar 0,001. Yang lebih kecil dari 0,5 maka H_2 diterima.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif 0,250 dan tingkat signifikan sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,5 maka H_3 diterima.

3. Beban kerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan Bersama-sama yang dapat ditunjukkan pada tingkat signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,5$ maka H_1 diterima.

Berdasarkan uraian hasil penelitian, dapat dirumuskan seperti pada table di bawah ini, sebagai berikut:

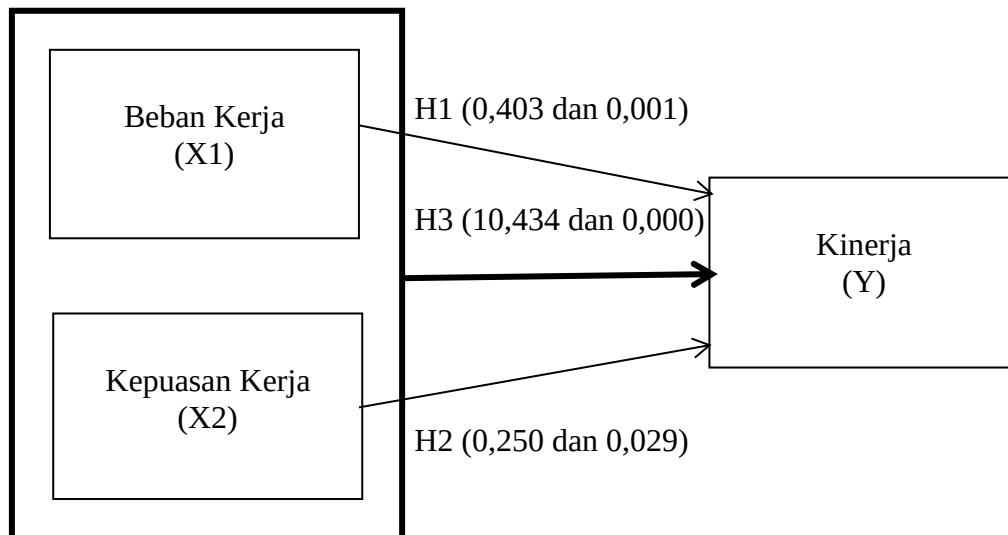
Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis

H	Pengertian	Hasil	Diterima/Ditolak
H1	Beban kerja, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karwan bagian <i>waiter/waitress</i> direstoran ayam goreng nelongso surabaya	0,403 * Dan Sig 0,001	Diterima
H2	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan Bersama sama terhadap kinerja karwan bagian <i>waiter/waitress</i> direstoran ayam goreng nelongso surabaya	0,250 ** Dan Sig 0,029	Diterima
H3	Beban kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan Bersama sama terhadap kinerja karwan bagian <i>waiter/waitress</i> direstoran ayam goreng nelongso surabaya	10,434 ** Dan Sig 0,000	Diterima

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

Keterangan: * : Nilai signifikan $< 0,000$
 ** : Nilai signifikan di bawah 0,5
 *** : Nilai signifikan di atas 0,5

Berikut adalah gambar pengujian hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 4.5
Kerangka Hipotesis

Sumber: Olah data oleh penulis (2019)

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian *waiter/waitress* di restoran ayam goreng nelongso surabaya.

Beban kerja mempunyai pengaruh positif dengan mengetahui H_0 ditolak, H_1 diterima. Dengan di dukung pengujian secara parsial yang mendapatkan hasil sebesar 3,605 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Karena nilai t_{hitung} 3,605 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,67 sedangkan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan ini H_1 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Triastuti (2018). Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” dengan melihat uji kebenarannya atau

signifikannya karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan p-value 0,006 atau dibawah 0,05. Jadi dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *waiter/waitress* di restoran ayam goreng nelongso surabaya.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dengan mengetahui H_0 ditolak, H_3 diterima. Dengan di dukung pengujian secara parsial yang mendapatkan hasil sebesar 2,240 dengan tingkat signifikan sebesar 0,029. Karena nilai t_{hitung} 2,240 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,67 sedangkan nilai signifikan 0,029 lebih kecil dari 0,05 bahwa H_2 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti (2016). dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. kepuasan kerja berpengaruh pada variabel Kinerja karyawan.

3. Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian *waiter/waitress* di restoran ayam goreng nelongso surabaya.

Hasil pengujian variabel secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai F_{hitung} (10,434) $>$ F_{tabel} (3,15) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa dan H_3 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sannudin (2013). hasil penelitian ini juga menunjukan dan secara bersama

sama dapat meningkatkan variable (Y), tetapi jika nilai toleransi kesalahan dalam perhitungan menjadi 10%.