

BAB IV

ANALISIS DATA

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Singkat Bandara Adi Sumarmo Surakarta

Pada saat Bandara Adi Soemarmo dibangun oleh pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1940, tidak ada yang menduga bandara ini akan menjadi bandara internasional kelas menengah yang mampu didarati pesawat berbadan lebar jenis MD 11. Program pembangunan nasional pada tahun 1970-an membawa perubahan yang begitu cepat dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam bidang kebandarudaraan. Bandar udara yang dahulu hanya sebagai tempat naik turunnya pesawat terbang, berkembang menjadi salah satu infrastruktur penting bagi perekonomian bangsa sekaligus sebagai kawasan bisnis baru yang menjanjikan beragam peluang.

Tanggal 7 Maret 2009, terminal baru Bandar Internasional Adi Soemarmo diresmikan oleh Presiden RI Susilo Bambang Yudoyono. Terminal yang terdiri dari 3 (tiga) lantai tersebut dibangun diatas lahan seluas 13.000 m² dan menelan biaya 58 milyar rupiah. Terminal baru Bandara Internasional Adi Soemarmo memiliki fasilitas parking stand 9 pesawat bertubuh kecil (narrow body), seperti Boeing 737-200, 737-300, 737-400.

Terminal baru Bandara Internasional Adi Soemarmo berbentuk bangunan khas Jawa (Joglo) ini terletak tepat dibelakang bandara lama. Terminal baru mampu menampung total 600 orang dan akan dilengkapi dengan lounge tenaga kerja (TKI). Setelah membangun terminal, PT. Angkasa Pura I (Persero) berencana membangun jalan akses khusus ke bandara sepanjang 529,8 meter. Jalan selebar 15 meter ini rencananya akan mulai dibangun pada 2009 dan ditargetkan akan selesai pada 2010

2. Sejarah Singkat PT. Angkasa Pura I (Persero)

PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam lingkungan Departemen Perhubungan udara khususnya menyediakan jasa penerbangan udara. Wilayah kerja PT. Angkasa Pura I (Persero) meliputi sebagian besar bandara-bandara di kawasan timur Indonesia, sedangkan kawasan barat Indonesia pengaturannya ditangani oleh PT. Angkasa Pura II (Persero). Manajemen Bandara Internasional Adi Soemarmo Surakarta berada dalam wilayah kerja PT. Angkasa Pura I (Persero).

PT. Angkasa Pura I (Persero) telah mengelola sebagian besar bandar udara di Indonesia terutama sebagai kawasan timur Indonesia. Keseluruhan Bandar Udara yang berada dalam jajaran pengelolaan PT. Angkasa Pura I (Persero) antara lain:

1. Bandar Udara Internasional Adisucipto, Yogyakarta
2. Bandar Udara Internasional Ahmad Yani, Semarang
3. Bandar Udara Syamsudin Noor, Banjarmasin

4. Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo, Surakarta
5. Bandar Udara Internasional Frans Kaisepo, Biak
6. Bandar Udara Internasional Ngurah Rai, Denpasar
7. Bandar Udara Internasional Hasanudin, Ujung Pandang
8. Bandar Udara Internasional Juanda, Surabaya
9. Bandar Udara Internasional Sepinggan, Balikpapan
10. Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi, Manado
11. Bandar Udara Pattimura, Ambon
12. Bandar Udara Internasional Selarapang, Lombok

3. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan: Bandara Internasional Adi Soemarmo Srakarta

Tahun Berdiri: 1946

Telepon: (0271) 780715, 780400

E-mail: soc@angkasapuraI.co.id

Faksimile: (0271) 780058

Alamat: Bandara Adi Soemarmo Surakarta Tromol pos 800, kode pos
57108

Klasifikasi Bandara: Kelas IIA

Jam operasi: 12 jam

Terminal: 1. Domestik

2. Internasional

Fasilitas pengamanan : X-Ray, Walk Trough, Hand Metal Detector

Transportasi: Taxi

Fasilitas Penunjang Lain : Imigrasi, Bea Cukai, Karantina, Gedung Kargo

Pelayanan Umum: Bank, Konsesional, Telepon Umum

4. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi dari PT. Angkasa Pura I (Persero) kantor cabang Bandara Internasional Adi Soemarmo Surakarta adalah sebagai berikut:

a. Visi Perusahaan

1. Menjadi perusahaan yang dapat diandalkan oleh perusahaan penerbangan, pemerintah, mitra kerja, pemegang saham, masyarakat dan karyawan sejajar dengan perusahaan sejenis di Asia Pasific.
2. Menjadi perusahaan yang efisien, proaktif, mengandalkan system dan prosedur, serta selalu komitmen terhadap kualitas pelayanan.

b. Misi Perusahaan

1. Menciptakan standar efisiensi yang menjadi ukuran bagi perusahaan sejenis di indonesia dan memberikan pelayanan dengan kualitas tinggi kepada penumpang, mitra usaha, dan masyarakat pengguna jasa lainnya.
2. Menjalankan usaha dengan komitmen untuk tumbuh secara wajar dengan tetap berusaha menjadi patner pemerintah dalam peningkatan ekonomi nasional, tanggap terhadap lingkungan

bandar udara dan menjadikan karyawan sebagai aset perusahaan yang dapat mengembangkan kompetensi di bidang kebandarudaraan.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi kantor cabang PT. Angkasa Pura I (Persero) kantor cabang Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta adalah sebagai berikut:

a. General Manajer

General manajer mempunyai tugas antara lain:

1. Sebagai pimpinan tertinggi Kantor Cabang PT. Angkasa Pura I (Persero)
2. Sebagai koordinator dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diemban oleh Kantor Cabang PT. Angkasa Pura I (Persero) sesuai dengan pedoman dan kebijaksanaan yang digariskan Direksi.
3. Mengkoordinir semua tugas yang dilakukan oleh *Manajer* dan *Asisten manager*.

b. Airport Duty Manager (ADM)

Airport Duty Manager (ADM) merupakan staff fungsional yang memiliki fungsi penanggulangan masalah pelayanan operasional bandar udara selama waktu berlangsungnya kegiatan pelayanan operasi bandar udara, yang menjalankan tugasnya secara

bergiliran. Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya *Airport Duty Manager* bertanggung jawab kepada *General Manager*.

c. kepala Unit Pengadaan

Kepala unit pengadaan bertugas menangani pengadaan dan pemesanan kupon PJP2U. Kepala Unit Pengadaan bertanggung jawab kepada *General Manager*.

d. Manager Operasi dan teknik

Manager Operasi dan Teknik mempunyai tugas-tugas sebagai berikut:

1. Menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pelayanan jasa operasi keselamatan dan keamanan bandar udara.
2. Menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pelayanan jasa operasi bandar udara.
3. Menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pelayanan jasa operasi lalu lintas penerbangan.
4. Menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pembangunan dan pemeliharaan fasilitas teknik umum dan peralatan bandar udara.
5. Menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pembangunan dan pemeliharaan fasilitas teknik elektronika dan listrik bandar udara.

Dalam melaksanakan tugasnya *Manager Operasi* dan Teknik dibantu oleh:

1. *Asisten Manager Keselamatan dan Keamanan Bandara*
Asisten Manager Keselamatan dan Keamanan Bandara, mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi pertolongan kecelakaan penerbangan dana pemadaman kebakaran serta pengamanan dan penertiban umum bandar udara.
2. *Asisten Manager Pelayanan Bandar Udara.*
Asisten Manajer Pelayanan bandar udara, mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi sisi udara (*air side*), sisi darat (*land side*), terminal serta penerbangan bandar udara.
3. *Asisten Manager Operasi Lalu lintas Penerbangan.*
Asisten Manager Operasi Lalu lintas Penerbangan, mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan jasa operasi lalu lintas penerbangan serta menunjang kegiatan pencarian dan pertolongan kecelakaan penerbangan di daerah adarahaerodrome *traffic zone* (ATZ), pelayanan jasa bantuan operasi

penerbangan berupa komunikasi penerbangan dan penerangan *aeronautika*.

4. *Assiten Manager* Teknik Umum dan Peralatan

Asisten Manager Teknik Umum dan Peralatan, mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan enyiapan pakai fasilitas bangunan, landasan, tata lingkungan bandar udara, mekanikal, air bersih, kendaraan operasi, alat-alat besar serta perbengkelan.

5. *assisten Manager* Teknik Elektronika dan Listrik

Assisten Manager Teknik Elektronika dan Listrik , mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas teknik keselamatan penerbangan yang meliputi telekomunikasi penerbangan, navigasi udara, radar, elektronika dan listrik bandar udara yang meliputi sistem pembangkit jaringan listrik.

e. *Manager Keuangan, Komersial dan Umum*

Manager Keuanagn, Komersial dan Umum mempunyai tugas sebagai koordinator dalam menyiapkan dan melaksanakan kegiatan:

1. *Komersial dan Pengembangan Usaha*

2. Akuntansi dan Anggaran
3. Perbendaharaan dan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)
4. Personali dan Umum
5. *Manager* Keuangan, omersial dan Umum dibantu oleh empat *Asisten Manager*, yaitu:
 1. *Assisten Manager* Komersial dan Pengembanagn Usaha, mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan produk jasa, pemasaran dan pemungutan pendapatan jasa pelayanan *aeronautika* serta inon *aeronautika*.
 2. *Asisten Manager* Akuntansi dan Anggaran
Iasisten Manager Akuntansi dan Anggaran, mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pencatatan dan pelaporan akuntansi keuangan, akuntansi manajemen, akuntansi persediaan dan aktiva tetap serta penyusunan, pengendalian dan pelaporan anggaran Kantor Cabang PT. Angkasa Pura I (Persero).

3. *Asisten Manager* Perbendaharaan dan PKBL

Asisten Manager Perbendaharaan dan Program Kemitraan serta Bina Lingkungan (PKBL), mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pengelolaan penerimaan dan pengeluaran kas atau bank (manajemen kas), administrasi dan penyimpanan surat berharga, bukti-bukti

Kekayaan perusahaan serta penghapusan aset, pengelolaan, penarikan dan pencairan piutang, perpajakan, pemotongan dan penyetoran iuran pegawai, kegiatan administrasi lainnya, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pengelolaan penerimaan, penyimpanan dan pengelolaan barang persediaan di gudang beserta administrasi pendukungnya serta penyaluran dana dan pengendalian PKBL.

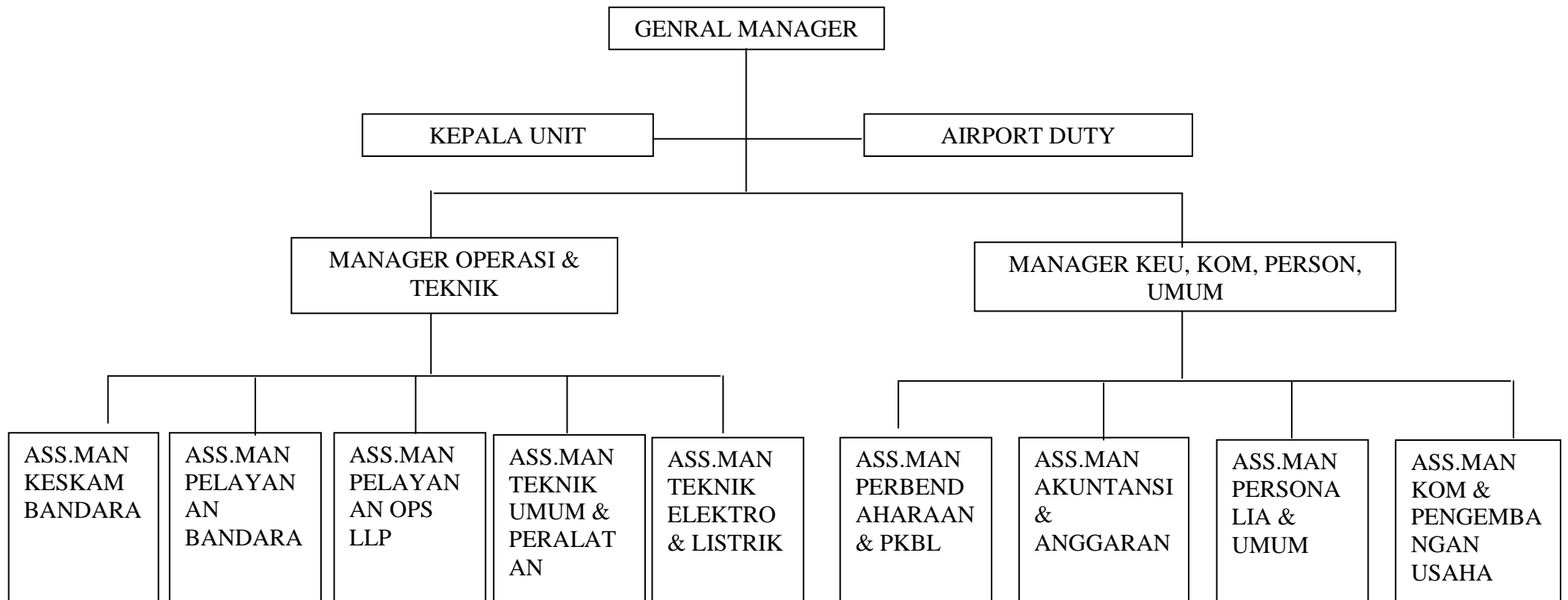
4. *Asisten Manager* Personalia dan Umum

Asisten Manager Personalia dan Umum, mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan perencanaan dan

pengembangan personalia, administrasi personalia, katatausahaan kantor, hukum, hubungan masyarakat, sistem informasi manajemen (SIM) sebagai alat bantu untuk percepatan dan ketepatan pengambilan keputusan manajemen, termasuk perangkat keras dan perangkat lunaknya, kegiatan pengumpulan, pengelolaan, penyajian data dan laporan, pengadaan barang dan jasa.

Gambar III.1

Bagan Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Adi Sumarmo Surakarta



B. Diskriptif Data

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan menggunakan metode survey, yang mana data pokok dari sampel suatu populasi dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuestioner di lapangan, yang bertujuan memberi bukti empiris bahwa lingkungan kerja, motivasi dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan outsourcing di PT.Angkasa Pura1 Bandara Internasional Adi Soemarmo Surakarta. Di dalam pengambilan sampelnya penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dilakukan hanya atas dasar pertimbangan kemudahan saja. Seseorang dijadikan sampel atas dasar kesediaan mereka dalam mengisi kuestioner.

Dari hasil penyebaran kuestioner didapatkan tabel distribusi kuestioner, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Kuesioner

Kuesioner yang disebar	50
Kuesioner yang tidak kembali	(0)
Kuesioner kembali	50
Kuesioner yang di outliers	(16)
Kuesioner yang dipakai	34
<i>Responden rate</i>	$50/50 \times 100\% = 100 \%$
<i>Usable Respon Rate</i>	$34/100 \times 100\% = 34 \%$

Sumber: *Data Primer yang diolah*

Kuestioner yang disebarkan dalam penelitian ini sebanyak 50 kuestioner. Kuestioner yang disebarkan semua kembali sehingga kuestioner yang diterima sebanyak 50 kuestioner, dengan kata lain memiliki respon rate

sebesar 100%. Hasil uji outliers dengan teknik univariate outliers (z-score) diperoleh 16 responden yang mengandung outliers yang menyebabkan data ada masalah, sehingga data tersebut tidak digunakan, jadi jumlah sampel yang digunakan menjadi 34 responden, dapat dikatakan memiliki *Usable Respon Rate* sebesar 34%.

1. Deskripsi Responden

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (responden)	Persentase (%)
1.	Pria	27	54
2.	Wanita	23	46
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer Diolah 2011

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah pria sebesar 54% dan jumlah responden wanita sebesar 46%. Jadi sebagian besar jumlah responden dalam penelitian ini adalah pria

b. Lama Bekerja

Karakteristik lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (responden)	Persentase (%)
1.	Kurang dari 1 tahun	0	0
2.	Lebih dari 1 tahun	50	100
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer Diolah 2011

- c. Dibawahi Manager Keuangan

Tabel 4.4
Prosedur Pengambilan Sampel

No.	Keterangan	Kuisisioner yang akan dibagikan
1.	Bagian staf Akuntansi dan Anggaran	10
2.	Bagian personalia	12
3.	Bagian Komersial	13
4.	Bagian Perbendaharaan dan PKBL	15
Jumlah Responden		50

C. Hasil Uji Kualitas Data

Sebelum data yang terkumpul dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan kelayakan data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi objek pengukuran (konsep) yang dilakukan dengan instrument tersebut. Uji validitas data yang digunakan adalah *pearson correlation product moment*. Hasil uji korelasi tersebut dikatakan valid, jika angka korelasinya signifikan dalam level tertentu ($\alpha=5\%$). Hasil validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa

seluruh item pertanyaan dari semua variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi dan upah adalah valid dan signifikan.

a. Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item pertanyaan	Koefisien korelasi	P- value	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,578	0,000	Valid
	LK2	0,523	0,002	Valid
	LK3	0,493	0,003	Valid
	LK4	0,505	0,002	Valid
	LK5	0,665	0,000	Valid
	LK6	0,649	0,000	Valid
	LK7	0,557	0,001	Valid
	LK8	0,303	0,082	Tidak Valid
	LK9	0,646	0,000	Valid
	LK10	0,708	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja yang valid ada 9 item indikator, sedangkan 1 item indikator data tidak valid sehingga tidak dipergunakan.

b. Motivasi

Hasil uji validitas variabel motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item pertanyaan	Koefisien korelasi	P- value	Keterangan
Motivasi (MOT)	MOT1	0,373	0,030	Valid
	MOT2	0,677	0,000	Valid
	MOT3	0,475	0,005	Valid
	MOT4	0,653	0,000	Valid
	MOT5	0,413	0,015	Valid
	MOT6	0,272	0,120	Tidak Valid
	MOT7	0,009	0,959	Tidak Valid
	MOT8	0,149	0,402	Tidak Valid
	MOT9	0,540	0,001	Valid
	MOT10	0,541	0,001	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan p-value dari sebagian butir pertanyaan lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada tiga item pertanyaan adalah tdak valid. Dengan demikian ada tujuh item indikator dapat digunakan dalam penelitian ini untuk motivasi.

c. Upah

Hasil olah data variabel upah adalah sabagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Upah

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	P- Value	Keterangan
Upah (UP)	UP1	0,517	0,002	Valid
	UP2	0,509	0,002	Valid
	UP3	0,711	0,000	Valid
	UP4	0,310	0,074	Tidak Valid
	UP5	0,647	0,000	Valid
	UP6	0,495	0,003	Valid
	UP7	0,384	0,025	Valid
	UP8	0,473	0,005	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa item pertanyaan untuk variabel Upah yang valid ada 7 item indikator, sedangkan 1 item indikator data tidak valid sehingga tidak dipergunakan.

d. Kinerja Karyawan .

Hasil olah data variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	P- Value	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,484	0,004	Valid
	KK2	0,614	0,000	Valid
	KK3	0,640	0,000	Valid
	KK4	0,631	0,000	Valid
	KK5	0,514	0,002	Valid
	KK6	0,354	0,040	Valid
	KK7	0,400	0,019	Valid
	KK8	0,561	0,001	Valid
	KK9	0,287	0,100	Tidak Valid
	KK10	0,655	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan yang valid ada 9 item indikator, sedangkan 1 item indikator data tidak valid sehingga tidak dipergunakan.

2. Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Hasil

pengujian dari suatu instrumen dikatakan reliabel (handal) apabila hasil pengujian menghasilkan *Crobach Alpha* (alpha) lebih dari 0,60, maka instrumen tersebut reliabel (Ghozali, 2005: 42). Hasil uji reliabilitas dari masing-masing instrumen dalam variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Crobach's Alpha</i>	Standar Alpha	Keterangan
LK	0,771	0,60	Reliabel
MOT	0,611	0,60	Reliabel
UP	0,613	0,60	Reliabel
KK	0,702	0,60	Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas, pengujian reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja (LK), variabel motivasi (MOT), variabel upah (UP), dan variabel kinerja karyawan (KK) adalah reliabel karena nilai α dari masing-masing variabel yang dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini > 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dengan ringkasan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Z	Probabilitas	Kesimpulan
Residual	0,506	0,960	Normal

Sumber :Data Primer yang diolah

Hasil uji normalitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada jumlah sampel (N) sebesar 34 adalah 0,960, hal ini menunjukkan bahwa nilai $0,960 > 0,05$, yang berarti bahwa persebaran data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan pengujian apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Pengujian yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0.10 atau nilai VIF < 10 (Ghozali, 2005: 92). Hasil pengujian Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
LK	0,624	1,602	Bebas Multikolinearitas
MOT	0,598	1,673	Bebas Multikolinearitas
KK	0,916	1,092	Bebas Multikolinearitas

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat signifikansinya. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005: 105). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikasi	Kesimpulan
LK	0,349	Bebas Heteroskedastisitas
MOT	0,754	Bebas Heteroskedastisitas
UP	0,159	Bebas Heteroskedastisitas

Pada tabel 4.14 diketahui bahwa tidak ada gangguan heteroskedastisitas, karena probabilitas masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda pada hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam model penelitian ini variabel independen yaitu lingkungan kerja (LK), motivasi (MOT), dan upah (UP). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (KK). Berikut hasil uji regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0.

Tabel 4.13
Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	T _{hitung}	Signifikansi
Konstanta	18,471	5,496		
Lingkungan Kerja	0,290	0,139	2,085	0,046
Motivasi	0,269	0,180	1,496	0,145
Upah	0,029	0,146	0,195	0,846
R ²	0,368			
Adjusted R ²	0,305			
F _{hitung}	5,821			
Probabilitas F	0,003			

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil regresi sebagaimana seperti pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa LK (Lingkungan Kerja), MOT (Motivasi) dan UP (Upah) berpengaruh positif terhadap KK (Kinerja Karyawan Outsourcing) dengan signifikansi LK sebesar (0,046), MOT sebesar (0,145) dan UP sebesar (0,846). Persamaan regresi yang diperoleh melalui pengujian statistik dengan bantuan program SPSS 17 adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,471 + 0,046 \text{ LK} + 0,145 \text{ MOT} + 0,846 \text{ UP} + e$$

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005: 127). Hasil analisis uji F pada tabel 4.10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,821 dengan probabilitas sebesar 0,003. Angka

probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen lingkungan kerja (LK), motivasi (MOT) dan upah (UP) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan outsourcing (KK).

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95%. Hasil perhitungan uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.14

Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	P value	Kesimpulan
LK	2,085	0,046	H1 Diterima
MOT	1,496	0,145	H2 Ditolak
UP	0,195	0,846	H3 Ditolak

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.11 di atas diperoleh hasil bahwa untuk variabel LK mempunyai nilai probabilitas dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,046, berarti $P < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel LK mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel MOT mempunyai nilai probabilitas diatas dari 0,05 yaitu sebesar 0,145 (MOT) maka H_0 diterima dan H_2

ditolak ,artinya variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan sedangkan untuk variabel UP nilai probabilitas diatas 0,050 yaitu 0,846 maka H_0 diterima,dan H_3 ditolak, artinya variabel UP tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan outsourcing.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R²*.

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,305, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan outsourcing dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (LK), motivasi (UP) dan upah (UP) sebesar 30,5%. Sedangkan sisanya sebesar 69,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

D. PEMBAHASAN

Dari hasil uji instrumen data diperoleh uji validitas dari seluruh butir pertanyaan semuanya valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel kecuali pada variabel LK butir ke-8, variabel MOT butir ke-6,7,8, variabel UP butir ke-4 dan variabel KK butir ke-9. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai $r_{Alfa} > 0,6$, sehingga variabel-variabel tersebut reliabel.

Uji asumsi klasik menunjukkan uji normalitas data diperoleh bahwa data

tersebut normal, uji multikolinieritas diperoleh bahwa data-data tersebut tidak terkena gangguan gejala multikolinieritas, sedangkan uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan diatas 0,05, sehingga data tersebut tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja, motivasi dan upah terhadap kinerja karyawan. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,003 atau dibawah 5%. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja, motivasi dan upah telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam menumbukan kinerja karyawan.

Hasil analisis dalam penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja (LK) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,085 dan nilai probabilitas yaitu 0,046 berarti $P < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan kerja. Komunikasi dan kerja sama yang baik antara seluruh komponen perusahaan, peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian lingkungan kerja yang

baik bagi karyawan akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khoiriyah (2009) lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2011) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel motivasi (MO) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,496 dan nilai probabilitas sebesar 0,145 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak, berarti motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tidak konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang berfokus pada aspek motivasi kerja diantaranya Purnomo (2008) dan Fahmi (2009) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sesuai dengan Suranta (2002) yaitu motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk Variabel Upah (UP) diperoleh nilai t_{hitung} 0,195 dan nilai probabilitas 0,846 yang lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak yang artinya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian variabel pada penelitian ini tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Gibson (1996) dalam Umar (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa/upah organisasi atau perusahaan. Sehingga variabel ini tidak sesuai dengan hipotesis ketiga.