



ANALISIS KINERJA KARYAWAN STUDI PADA WOKRSHOP PT INKA MULTI SOLUSI

Gifari Gustaf Effendi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email: gifarige@gmail.com

Abstrack

To face business competition, company performance needs to be improved. Company performance can improve if employee performance is in good condition. So in this study aims to analyze the performance of employees who are influenced by variable distance domicile, family conflict and work motivation. The research was carried out in the railroad component company, namely PT INKA *Multi Solusi* which had 2500 employees. In this study 100 samples were taken with the criteria of living outside of Madiun and already married. A quantitative approach was undertaken in this study, with primary data as research material. This sampling technique is purposive sampling. Data analysis used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and coefficient of determination test (R^2) which are all managed by the SPSS program. The results of this study indicate that simultaneously the variable distance of domicile, family conflict and work motivation on the performance of employees of PT INKA *Multi Solusi* Wokrshop. In the determinant coefficient test 17.8% of employee performance is influenced by the variables examined in this study, while the rest is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Domicile Distance, Family Conflict, Work Motivation and Employee Performance

Abstrak

Untuk menghadapi persaingan bisnis maka perlu ditingkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan bisa meningkat jika kinerja karyawan dalam kondisi baik. Maka pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel jarak domisili, konflik keluarga dan motivasi kerja. Penelitian dilakukan di perusahaan komponen kereta api yaitu di PT INKA Multi Solusi yang memiliki karyawan sebanyak 2500 orang. Pada penelitian ini diambil sampel sebanyak 100 orang dengan kriteria yaitu berdomisili diluar Madiun dan sudah berkeluarga. Pendekatan kuantitatif dilakukan dipenelitian ini, dengan data primer sebagai bahan penelitian. Teknik pengambilan sampel ini yaitu *purposive sampling*. Analisis Data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R^2) yang seluruhnya dikelola dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel jarak domisili, konflik keluarga dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wokrshop PT INKA Multi Solusi. Dalam uji koefisien determinan 17,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti pada penelitian ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci : Jarak Domisili, Konflik Keluarga, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini yang semakin ketat, maka setiap perusahaan sangat perlu meningkatkan kinerjanya. Kinerja perusahaan bisa diperoleh dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan banyak faktor – faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada tiga yaitu : jarak domisili, konflik keluarga dan motivasi kerja.



Kami menduga jarak domisili mempengaruhi kinerja karyawan sebab, ketika karyawan melakukan perjalanan jauh setiap harinya, dikhawatirkan mengalami resiko seperti kecelakaan, kelelahan, berkurangnya waktu untuk keluarga dirumah setelah bekerja dan sebagainya. Untuk itu diperlukan perhatian khusus dalam menangani dan mengantisipasi perihal tersebut.

Krisna Budi (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa jarak domisili paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitiannya juga dapat dikatakan bahwa permasalahan jarak domisili menjadi masalah utama yang disebabkan karena adanya faktor ketersediaan transportasi untuk mengurangi kemungkinan keterlambatan dan resiko kecelakaan serta ketersediaan rumah dinas susun disekitar daerah penempatan anggota.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain jarak domisili ialah konflik keluarga yang sangat umum terjadi dan dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga. Dengan keadaan bekerja yang jauh dari keluarga dikhawatirkan membuat beban fikiran karyawan menjadi cenderung meningkat. Selain itu beban fisik berupa kelelahan dalam perjalanan sangat mungkin terjadi pada karyawan yang menyebabkan resiko kecelakaan di jalan. Perasaan khawatir, kurangnya interaksi antar anggota keluarga, kurangnya perhatian orang tua yang bekerja terhadap anak yang dirumah dan permasalahan lainnya menjadi beban tersendiri bagi karyawan yang telah berkeluarga. Hal tersebut akan memicu konflik keluarga.

Christine W.S, Megawati Oktorina dan Indah Mula (2010) menyatakan konflik keluarga tidak mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga sebab memiliki pasangan yang sama – sama bekerja merupakan sebuah keuntungan dari sisi pendapatan rumah tangga, kemandirian pasangan dan kepuasan dalam pernikahan. Lalu konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja karena suami dan istri yang sama – sama bekerja telah memahami kondisi masing – masing dan sehingga konflik pekerjaan keluarga dapat dikelola dengan baik sehingga meningkatkan kinerja.

Selain itu Afifah Musa (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik keluarga terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Artinya jika konflik keluarga meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Konflik keluarga sering terjadi karena pegawai lebih banyak menghabiskan waktu bekerja dibanding waktu dengan keluarga.

Selain faktor konflik keluarga, kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi ini dijadikan oleh karyawan sebagai dorongan untuk bekerja lebih produktif dan lebih giat, dan pada akhirnya target kinerja perusahaan dan kinerja karyawan tercapai. Motivasi kerja yang tinggi bisa berdampak positif jika dapat meningkatkan atau mempertahankan kinerja dan bisa berdampak negatif dan menurunkan kinerja jika motivasi kerja rendah. Sehingga dalam menilai kinerja bisa ditelusuri seberapa besar motivasi yang dimiliki karyawan ketika bekerja.

Gregorius Kia Labaketoy (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa jarak tempat tinggal mempunyai hubungan positif pada motivasi. Hal tersebut diartikan bahwa semakin jauh jarak tempat tinggalnya maka semakin besar motivasi yang dimiliki. Dengan kata lain motivasi tampak dari kesungguhan usaha, tanpa dipaksa dan sekuat tenaga dalam melaksanakan tugas.

Lalu Nur Hidayati (2014) mengungkapkan kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Pengaruh positif tersebut ditunjukkan dengan berbagai indikator seperti : mendapat kebutuhan yang layak, aman dalam bekerja, hubungan yang erat sesama karyawan, mendapat penghargaan dan menyukai serta melaksanakan tugas yang dapat meningkatkan kinerja.

Maka dalam ulasan latar belakang tersebut, dalam penelitian ini kami mengambil contoh penelitian di perusahaan PT INKA Multi Solusi yang berada di Kabupaten Madiun. Alasan perusahaan tersebut dipilih sebagai contoh penelitian sebab, menerapkan sistem shift kerja 24 jam dan beberapa kali memindah dan menambah area kerja, yang berakibat menambah beban perjalanan pulang pergi karyawan dan resiko kecelakaan yang sebelumnya sudah terbiasa ditempatkan di wilayah sebelumnya yang cenderung lebih dekat. Hal tersebut dapat dilihat ditabel berikut ini :

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT INKA Multi Solusi yang mengalami kecelakaan lalulintas tahun 2019

Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Total
Jumlah	4	2	0	1	4	11

Selain itu, alasan kami meneliti perusahaan tersebut perbulan Mei 2019 jumlah karyawan mencapai 2500 orang dan 50 persen dari jumlah karyawan yang ada sudah berkeluargasebagian dari mereka berdomisili diluar kota dan kabupaten madiun sehingga butuh waktu perjalanan yang cukup lama dengan resiko lalu lintas yang mengancam setiap saat.

Dengan jumlah karyawan yang sebanyak itu dan jadwal kerja yang padat maka sangat diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang memiliki dorongan dan motivasi kerja yang tinggi. Sangat memungkinkan bagi karyawan mengalami kelelahan berlebihan akibat kegiatan komuter tiap harinya. Selain itu, konflik keluarga yang banyak dialami karyawan memungkinkan untuk mengganggu kinerja. Dalam kasus yang lebih parah konflik keluarga bisa mengarah ke kasus perceraian. Berikut jumlah karyawan PT INKA Multi Solusi yang mengalami perceraian :

Tabel. 1.2 Karyawan yang mengalami perceraian

Penyebab	Bulan					Jumlah
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	
Tidakdisebutkan	2	0	1	1	0	4
Pekerjaan	1	0	1	0	1	3
Perselingkuhan	0	0	0	1	0	1
Lainnya	0	1	0	1	0	2
Jumlah	3	1	2	3	1	10

Tiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkontribusi penuh, demi peningkatan dan pemenuhan target perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai hal

tersebut yang dapat dilakukan ialah adalah mengurangi dan meminimalisir faktor – faktor yang mengganggu dan mengurangi kinerja.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berasal dari kata *Job Performance* yang artinya prestasi kerja, merupakan sebuah usaha – usaha yang dihasilkan oleh karyawan dari kemampuannya terhadap suatu tugas atau pekerja yang telah dilakukan dan diselesaikan dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penilaian oleh perusahaan atau manajemen yang memuat beberapa kriteria yang telah ditentukan. “Hasil kerja karyawan yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranan dan posisinya dalam organisasi disebut kinerja karyawan” (Flippo, 2002:177)

Mangkunegara (2005:67) menjelaskan bahwa hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugasnya yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab disebut kinerja karyawan.

Mangkunegara (2011) menjabarkan adapun faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- a. Posisi karyawan dalam pekerjaan yang disesuaikan dengan faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*).
- b. Faktor motivasi (*attitude*), kemampuan karyawan dalam menghadapi situasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi yang membuat karyawan tertuju pada tujuan dan target perusahaan merupakan motivasi.

Flippo (2002:179) menyatakan penilaian kinerja bisa diketahui dengan beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas hasil kerja, merupakan tingkat kesempurnaan untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan
- b. Kuantitas hasil kerja, ialah total jumlah hasil kerja yang disebutkan dalam sejumlah unit atau satuan
- c. Ketepatan waktu, tingkat penyelesaian pekerja pada waktu yang telah ditentukan
- d. Sikap, hal – hal yang berkaitan dengan sikap tanggung jawab dan kemampuan untuk membangun komunikasi dan kerjasama dengan karyawan lain
- e. Efektifitas, tingkat pengetahuan, kemampuan dan peran karyawan yang digunakan untuk menaikkan kinerja perusahaan

2. Jarak domisili

Jarak menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia berarti ruang (panjang, jauh) diantara dua benda atau tempat (W.J.S Porwadirminto, 1976). Maka dalam penelitian ini jarak yang dimaksud seberapa jauh jarak antara domisili karyawan dengan tempat kerja.

Letak atau posisi tempat tinggal harus berkaitan dengan aspek – aspek kehidupan, termasuk dengan aspek perekonomian dan aspek pekerjaan. Dalam teori mobilitas tempat tinggal, ada dimensi yang bergerak secara paralel, salah satunya ialah dimensi lokasi yang mengacu pada tempat – tempat yang cocok dengan kondisi dirinya. Kondisi yang

ditekankan pada siklus kehidupan dan penghasilan. Lokasi dalam konteks ini berkaitan dengan jarak tempat tinggal ke tempat kerja. (John F.C Turner dalam Krisna Budi, 2017).

Dari hasil survey Badan Pusat Statistik (2014) dalam menilai jarak domisili maka terdapat indikator sebagai berikut :

1. Besaran jarak tempuh
2. Lama perjalanan
3. Penggunaan transportasi
4. Biaya transportasi
5. Resiko yang diterima selama perjalanan

3. Konflik Keluarga

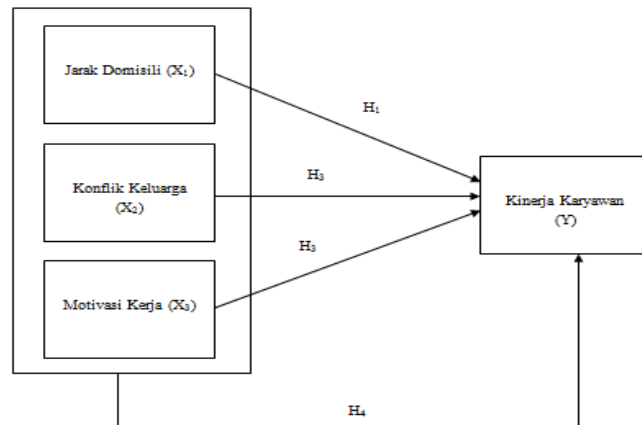
Konflik Keluarga ialah kondisi dimana dalam lingkungan keluarga seseorang mengalami tekanan Handoko (2003:96). Sebagai keluarga inti yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari seorang suami (Ayah), istri (Ibu) dan anak-anak mereka yang merupakan kelompok sosial paling kecil dalam masyarakat merupakan arti kata sempit dari keluarga.

Menurut Higgins dan Duxbury (1992:31) secara eksplisit menyatakan bahwa konflik keluarga merupakan kondisi yang sejauh mana seseorang mengalami tekanan yang tidak sesuai dengan peraturan dan keinginan keluarga.

Menurut Handoko (2003) beberapa indikator yang menimbulkan konflik keluarga ialah :

- a. Tekanan sebagai orang tua
Beban sebagai orang tua berupa pekerjaan rumah tangga, mengasuh anak dan sebagainya
- b. Tekanan perkawinan
Beban sebagai suami atau istri dalam rumah tangga. Beban yang ditanggung bisa pekerjaan rumah tangga, tidak adanya sikap saling mendukung pasangan dan pengambilan keputusan bersama
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan suami istri
Menilai tingkat seseorang secara psikologis memihak perannya sebagai pasangan, seperti kesediaan istri menemani suami dan sebaliknya
- d. Peran sebagai orang tua kurang
Menilai tingkatan seseorang melaksanakan perannya sebagai orang tua, seperti menemani anak sewaktu anak membutuhkan
- e. Campur tangan pekerjaan
Kondisi dimana pekerjaan terlibat dalam kehidupan keluarganya, bisa persoalan – persoalan yang mengganggu hubungan keluarga yang tersita.

Setelah diketahui kajian pustaka dari masing – masing variabel maka dalam penelitian ini diambil rancangan berpikir dan hipotesis penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka berpikir penelitian

H₁ : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh jarak domisili terhadap kinerja karyawan workshop PT INKA Multi Solusi

H₂ : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja karyawan workshop PT INKA Multi Solusi

H₃ : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan workshop PT INKA Multi Solusi

H₄ : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengaruh Jarak Domisili, Konflik Keluarga dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Workshop PT INKA Multi Solusi

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif yang digambarkan dalam bentuk angka dengan metode survey atau pengumpulan informasi dari sekelompok responden yang representatif sebagai populasi dan metode *ex post facto* merupakan penelitian dimana variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang melalui angket atau kuisisioner yang disebarkan pada karyawan yang dipilih sebagai responden, berupa tanggapan dari pengajuan item pertanyaan yang berkaitan dengan analisis kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel – variabel yang dijelaskan sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan di Workshop PT INKA Multi Soulsi yang berada di Jl. Raya Surabaya – Madiun Ds. Bagi Kec. Madiun Kab. Madiun yang memiliki karyawan sejumlah 2500 orang. Dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017:85). Dari total seluruh karyawan maka, yang memenuhi pertimbangan untuk dijadikan populasi sejumlah 305 orang dengan pertimbangan yaitu : karyawan workshop PT INKA Multi Solusi, karyawan yang telah berkeluarga dan karyawan yang tinggal diluar Madiun.

Roscoe menyarankan ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah diantara 30 sampai dengan 500 (Sugiyono, 2013:131). Dengan terbatasnya waktu maka pada penelitian ini diambil sampel sebanyak 100 responden dari seluruh populasi. Dalam pengolahan, pengujian dan analisis data dan hasil pada penelitian ini digunakan program SPSS 17.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Ghozali (2016) menyebutkan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Jika dilihat dari signifikansinya lebih besar dari pada 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Jarak Domisili (X_1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1_1	15.0200	6.666	.382	.567	Valid
X1_2	14.9800	6.222	.428	.543	Valid
X1_3	15.0900	6.830	.381	.568	Valid
X1_4	14.9700	7.120	.355	.581	Valid
X1_5	15.0200	7.313	.341	.587	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Konflik Keluarga (X_2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X2_1	14.8900	4.624	.444	.544	Valid
X2_2	15.1500	4.977	.325	.612	Valid
X2_3	15.0500	4.937	.511	.518	Valid
X2_4	14.9500	5.543	.331	.601	Valid
X2_5	14.8400	5.489	.331	.601	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data Program SPSS 17

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X3_1	14.7800	7.103	.319	.653	Valid
X3_2	14.8300	6.466	.453	.594	Valid
X3_3	14.8900	6.564	.451	.595	Valid
X3_4	14.7600	6.831	.352	.640	Valid
X3_5	14.6200	6.016	.508	.565	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

Pada Tabel 4.12, 4.13 dan 4.14, memperlihatkan keseluruhan data pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid, karena r_{tabel} untuk 100 responden ialah 0,1946. Butir pernyataan valid sebab $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyebutkan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ialah jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan sudah reliabel (V.Wiratna Sujarweni, 2014). Adapun reliabilitas ini disajikan tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i> Hitung	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Jarak Domisili (X_1)	.624	0,60	Reliabel
Konflik Keluarga (X_2)	.630	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	.663	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.612	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

Dari Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel. Karena sudah memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji dua arah (*two tailed test*), yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Jika p-value > 0,05 maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2016:154-158)

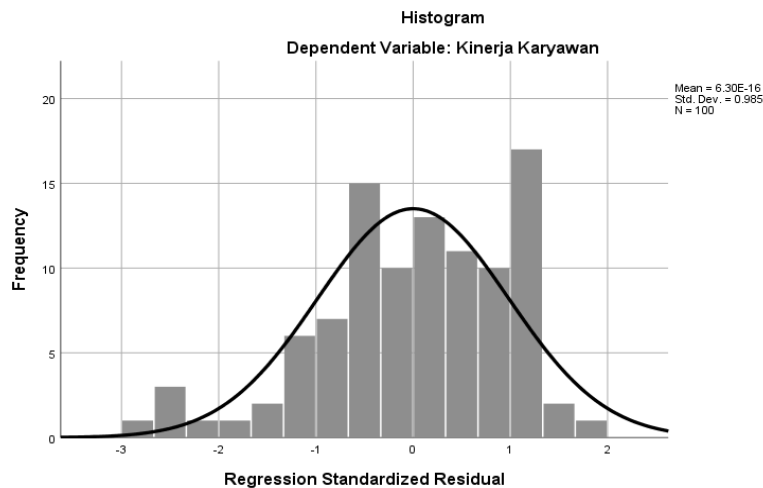
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	276.160.670

Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

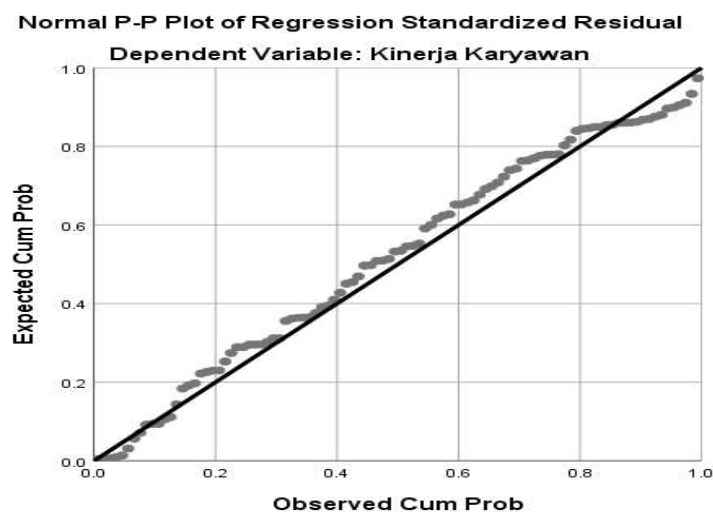
Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

Nilai sig. pada Uji kolmogorov-Smirnov (Tabel 4.16) diperoleh nilai $0,200 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Grafik Histogram Uji Normalitas

Pada gambar 4.1 garis lengkung kurva pada grafik histogram berbentuk normal, maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.2 Diagram normal P-P plot

Pada gambar 4.2 Diagram normal P-P plot, terlihat titik – titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, artinya bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2016 : 103). Syarat tidak terjadi multikolinearitas ialah nilai *tolerance* lebih dari 10% atau 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Tabel 4.17 Nilai Tolerance dan VIF

Variabel bebas Penelitian	<i>Variance Influence Factor (VIF)</i>	<i>Tolerance</i>
Jarak Domisili (X ₁)	1,010	0,990
Konflik Keluarga (X ₂)	1,065	0,939
Motivasi Kerja (X ₃)	1,075	0,930

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

Dari tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antar satu variabel dengan variabel lainnya

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan sebagai pengujian sebuah model regresi linier antara kesalahan pengganggu periode t-I dengan korelasi (sebelumnya) (Ghozali 2016:107). Pengujian autokorelasi pada sebuah observasi dengan menggunakan pengujian *Durbin-watson* (*DW* test) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.20 Nilai *Durbin Watson*

Model Summary^b

Mode	R	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-Watson
1	R	Square	the Estimate	
1	.451 ^a	.203	2.80442	2.254

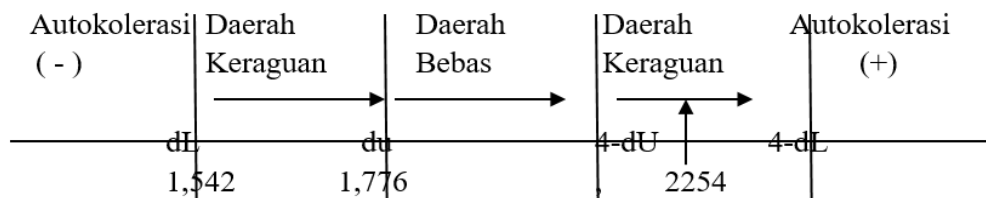
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Jarak Domisili, Konflik Keluarga

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai DW adalah 2,254 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel DW (dengan $\alpha = 5\%$, jumlah sampel $(n) = 100$, dan jumlah variabel bebas $(k) = 5$), maka dapat nilai $d_l = 1,542$; $d_u = 1,776$. Nilai DW tersebut selanjutnya diinterpretasikan seperti terlihat pada gambar 4.3

Gambar 4.3 Hasil Uji Autokolerasi

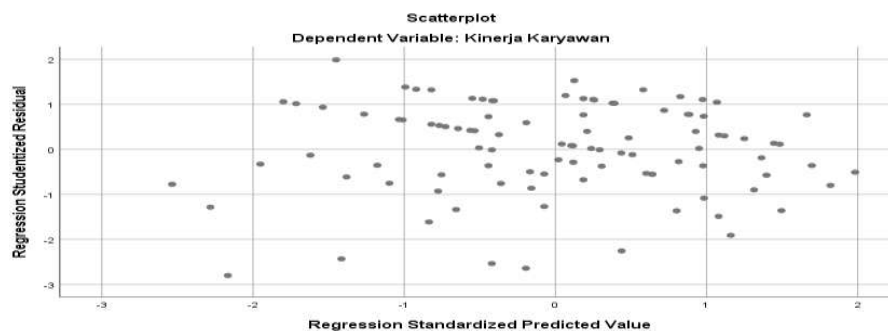


Karena nilai DW sebesar 2,254 dan terletak di antara nilai $4-d_U$ dan $4-d_L$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi negatif yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas untuk memastikan bahwa tidak terjadi varians yang berbeda diantara responden ketika memberi jawaban di kuisioner yang diberikan (Ghozali,2016:73). Tingkat penyebaran data tergambar dari *scatterplot* dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*



Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

Berdasarkan Gambar 4.4, dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka nol dan dibawa sumbu Y maka dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

e. Analisis Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi antara variabel Jarak Domisili (X_1), Konflik Keluarga (X_2), Motivasi Kerja (X_3) sebagai variabel independent terhadap Kinerja Karyawan Workshop PT INKA Multi Solusi(Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.414	3.571		6.277	.000
	Jarak Domisili	-.250	.091	-.252	-2.751	.007
	Konflik Keluarga	-.215	.108	-.188	-2.000	.048
	Motivasi Kerja	.265	.096	.261	2.767	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

$$Y = 22.414 + (-0.250)X_1 + (-0.215)X_2 + (0.265)X_3 + e$$

- Nilai konstanta (a) bernilai 22.414 ; menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan konstan apabila variabel jarak domisili, konflik keluarga dan motivasi kerja sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya.
- Variabel Jarak domisili (X_1) yang bernilai sebesar -0,250 (negatif) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang diartikan jika jarak domisili (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan workshop PT INKA Multi Solusi menurun sebesar 0,250 kali.
- Variabel Konflik Keluarga (X_2) yang bernilai sebesar -0,215 (negatif) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang diartikan jika Konflik Keluarga (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan workshop PT INKA Multi Solusi menurun sebesar 0,215 kali.
- Variabel Motivasi kerja (X_3) yang bernilai sebesar 0,265 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif yang diartikan jika motivasi kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan workshop PT INKA Multi Solusi meningkat sebesar 0,265 kali.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria uji t adalah H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Nilai kritis dengan *level of signifikansi* $t = 5\%$.

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai t sebagai berikut:

Tabel 4.22 Uji Signifikansi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.414	3.571		6.277	.000
	Jarak Domisili	-.250	.091	-.252	-2.751	.007
	Konflik Keluarga	-.215	.108	-.188	-2.000	.048
	Motivasi Kerja	.265	.096	.261	2.767	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS, diperoleh hasil berikut :

1. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,751 lebih kecil dari t_{tabel} 1,987 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh jarak domisili terhadap kinerja karyawan PT INKA Multi Solusi.
2. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,000 lebih kecil dari t_{tabel} 1,987 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja karyawan PT INKA Multi Solusi.
3. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,767 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT INKA Multi Solusi.

b. Uji F

Analisis uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari seluruh variabel independen, secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23 Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

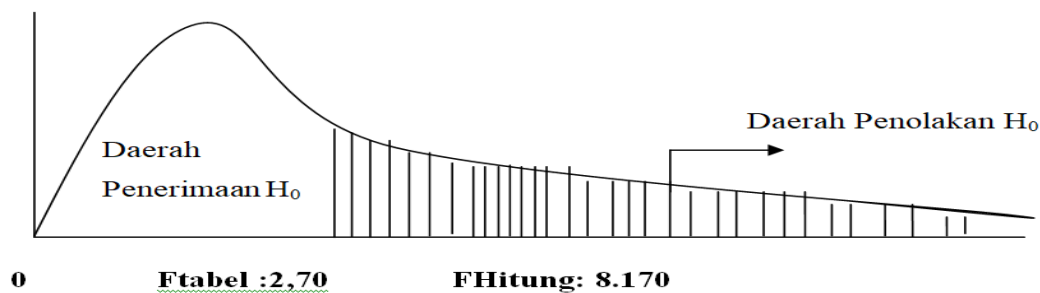
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.769	3	64.256	8.170	.000 ^b
	Residual	755.021	96	7.865		
	Total	947.790	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Jarak Domisili, Konflik Keluarga						

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 100 orang responden. Banyaknya variabel *independent* sejumlah tiga. Dengan demikian diperoleh nilai $df_1 = k = 3$ dan $df_2 = 100 - 3 - 1 = 96$. Pada Tabel F_{0,05}, df (5) 90 diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,70$

Dari hasil pengujian pada tabel 4.23, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8.170, lebih besar dari F_{tabel} (2,70) dan nilai *p-value* = 0,000 lebih kecil dari *level of significant* ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengaruh Jarak Domisili(X_1), Konflik Keluarga(X_2), Motivasi Kerja(X_3) terhadap Kinerja Karyawan Workshop PT INKA Multi Solusi(Y). Hal tersebut dibuktikan dengan kurva uji F sebagai berikut :

Gambar 4.5 Kurva Uji F



4. Analisis Koefisien Determinant (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.178	2.80442

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Jarak Domisili, Konflik Keluarga

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 17

Berdasarkan hasil uji seperti yang disampaikan pada Tabel 4.24 diketahui besarnya Adjusted R Square adalah 0,178 atau 17,8% yang berarti 17,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel jarak domisili, konflik keluarga dan motivasi kerja, lalu sisanya sebesar 82,2% dijelaskan faktor lain di luar model

KESIMPULAN

Sesuai dengan pembahasan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini :

1. Variabel Jarak domisili pada uji agresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh negatif variabel Jarak domisili terhadap kinerja karyawan workshop PT INKA Multi Solusi. Artinya tidak ada pengaruh jarak domisili pada kinerja karyawan.
2. Variabel Konflik keluarga pada uji agresi linier berganda diperoleh hasil tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja karyawan PT INKA Multi Solusi
3. Variabel motivasi kerja pada uji agresi linier berganda diperoleh hasil ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT INKA Multi Solusi.
4. Hasil uji koefisien determinan adalah 0,178 atau 17,8% yang berarti 17,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel jarak domisili, konflik keluarga dan motivasi kerja, lalu sisanya sebesar 83% dijelaskan faktor lain di luar model sehingga disimpulkan bahwa ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara Jarak Domisili, Konflik Keluarga dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT INKA Multi Solusi

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk perusahaan :
 1. Untuk mengantisipasi penurunan kinerja karena jarak domisili maka kedepannya jika ada penambahan karyawan, dianjurkan untuk merekrut karyawan yang berdomisili disekitar



area kerja, sehingga efek dari kegiatan pulang pergi yang terlalu jauh dapat dihindari dan karyawan lebih memaksimalkan waktunya ditempat kerja.

2. Motivasi sangat diperlukan dalam bekerja, maka perusahaan perlu meningkatkan hal – hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja seperti peningkatan upah, penghargaan dan sebagainya, sehingga karyawan lebih terpacu dalam bekerja.
 - b. Untuk Karyawan :
 1. Untuk mengatasipsi terjadi penurunan kinerja karena konflik keluarga maka karyawan harus bisa memilih dan membagi prioritas antara bekerja dan keluarga, agar kedua hal tersebut tidak saling bertabrakan dan menimbulkan konflik.
 2. Dari sisi karyawan bisa meningkatkan motivasinya sendiri, salah satunya dengan cara mengitngat kembali tujuan awal bekerja itu apa dan untuk siapa.
 - c. Untuk peneliti selanjutnya :
 1. Untuk peneliti selanjutnya diupayakan melakukan pendekatan lebih dahulu dan mendalam dengan karyawan yang dianalisis kinerjanya yang dijadikan sebagai obyek penelitian
 2. Memperbanyak referensi – referensi penelitian dan teori terdahulu yang berhubungan dengan penelitian, sehingga penelitian selanjutnya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristarkus Didimus Rumpak, MSi. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute*. Institut Bisnis dan Multimedia ASMI
- Afifah Musa (2015). *Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (Dual Career Couple) Di PERUM DAMRI Medan*. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Badan Pusat Statistik (2014). *Statistik Komuter Jabodetabek*
- Christine W.S., Megawati Oktorina & Indah Mula (2012). *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)*. Jakarta : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Daniel Surjosuseno (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. Surabaya : Universitas Kristen Petra



- Debriani Ramopoli, Lotje Kawet, Yantje Uhing (2017). *Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbuang Manado*. Manado : Universitas Sam Ratulangi
- Eka Pratiwi Munthe (2013). *Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (Dual Career Couple) Di Bank Syariah Mandiri Cabang Medan*. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Faizal Herdinawan (2018). *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan*. Surakarta : Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Gregorius Kia Labatekoy (2007). *Pengaruh Besarnya Gaji, Beban Pengeluaran Keluarga Dan Jarak Tempat Tinggal Terhadap Motivasi Mengajar Guru*. Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : BPF Universitas Diponegoro
- Krisna Pribudi. *Pengaruh Jarak Domisili Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Kodim 0609/Kab.Bandung*. Universitas Pertahanan
- Muhammad Hasyim Aminu (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Drive Ponorogo*. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, cv