

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN KONFLIK KELUARGA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT IBU
DAN ANAK BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi (S1)**

Oleh :

ACHMAD HUMAM
NPM : 1402120092



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN ILMU AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 Oktober 2020

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ACHMAD HUMAM
NPM : 1402120092

Dengan judul:

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN KONFLIK KELUARGA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Febyolla Presilawati, SE, MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 Oktober 2020

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ACHMAD HUMAM
NPM : 1402120092

Dengan judul:

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN KONFLIK KELUARGA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 15 September 2020

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Febyolla Presilawati, SE, MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 1 Oktober 2020

Yang Menyatakan



Achmad humam

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Achmad humam
NPM : 1402120092
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN KONFLIK KELUARGA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 1 Oktober 2020

Yang Menyatakan,

Achmad humam

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Ibu Hj. Nadiya, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Febyolla Presilawati, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Konflik Pekerjaan	10
2.1.2.1 Definisi Konflik Pekerjaan	10
2.1.2.2 Indikator Konflik Pekerjaan.....	12
2.1.3 Konflik Keluarga	12
2.1.3.1 Definisi Konflik Keluarga.....	12
2.1.3.2 Indikator Konflik Keluarga.....	14
2.2. Penelitian Sebelumnya	14
2.3. Kerangka Pemikiran.....	18
2.4. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1. Desain Penelitian	20
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	20
3.1.2. Jenis Penelitian.....	20
3.1.3. Horizon Penelitian.....	20
3.1.4. Unit Analisis.....	21
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	21
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	21
3.4. Definisi dan Operasional Variabel.....	22
3.5. Teknik Analisis Data	23
3.6. Pengujian Data	24
3.6.1. Uji Validitas	24
3.6.2. Uji Reliabilitas	25

3.6.3. Uji Asumsi Klasik	25
3.7. Pengujian Hipotesis	27
3.7.1. Uji t.....	27
3.7.2. Uji F	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh	30
4.2. Karakteristik Responden	31
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	33
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	33
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	34
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	35
4.3.2.1. Normalitas	35
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	36
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	37
4.4. Analisis Deskriptif	35
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	38
4.4.2 Variabel Konflik Pekerjaan	39
4.4.3 Variabel Konflik Keluarga	41
4.5. Pembahasan	44
4.5.1 Pengujian Hipotesis	44
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	45
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	46
4.5.4 Implikasi Penelitian	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	48
5.2. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian sebelumnya	16
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	22
Tabel III.2 Skala Likert	24
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	31
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	33
Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	35
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas	36
Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	39
Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Konflik Pekerjaan	40
Tabel IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Konflik Keluarga	41
Tabel IV.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	42
Tabel IV.9 Model Summary.....	44
Tabel IV.10 Annova.....	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	35
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	38

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN KONFLIK KELUARGA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT IBU
DAN ANAK BANDA ACEH**

ACHMAD HUMAM
NPM : 1402120092

Pembimbing I : Hj. Nadiya, SE, M.Si
Pembimbing II : Febyolla Presilawati, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Konflik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Konflik Keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. . Implikasi dalam penelitian ini yaitu pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai jika ketika pegawai memiliki prestasi kerja, kemudian peraturan yang ditetapkan kepada pegawai berdasarkan pertimbangan sesuai dengan prosedur serta sistem kerja yang ditetapkan sesuai dengan standar operasional. Implikasi mengenai konflik keluarga dapat dijelaskan bahwa perilaku pegawai dalam menyelesaikan aktivitas di kantor sudah baik, dengan dukungan sosial dari kantor dapat membuat pegawai semakin semangat dan pegawai merasa saat ini tidak ada konflik peran dalam menyelesaikan tugas.

Kata Kunci: *Konflik Pekerjaan, Konflik Keluarga dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Hal ini terkait dengan peran sumber daya manusia dalam menciptakan tingginya kinerja suatu organisasi. Dalam perekrutan pegawai dibutuhkan investasi yang tidak murah guna mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan yang diisyaratkan organisasi. Untuk dapat mempertahankan keuntungan kompetitifnya upaya perekrutan ini dilanjutkan dengan upaya pengelolaan dan pengembangan bagi pegawainya. Dalam hal ini organisasi dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan pegawainya dengan memberikan hak-hak pegawai secara penuh. Di sisi lain pegawai juga harus melaksanakan kewajibannya kepada organisasi sehingga tercapai kualitas kerja yang tinggi.

Pegawai mengalami peran ganda, selain bekerja mereka juga memiliki beban di keluarga, sehingga waktu mereka terbagi dan tidak fokus untuk pekerjaan saja menyebabkan pekerjaan menjadi terganggu, selain itu masalah dalam keluarga yang dibawa ketempat kerja mengganggu kinerja pegawai yang ditandai dengan penurunan konsentrasi kerja ketika bekerja sehingga pegawai akan sering cepat merasa lelah karena semangat kerja menurun.

Pegawai yang bekerja tentu memiliki keluarga baik orang tua, suami/istri, atau anak-anaknya. Disatu sisi seorang pegawai harus mencurahkan perhatian, pikiran dan tenaganya untuk organisasi tempatnya bekerja disisi lain dia juga harus memberikan hal yang sama kekeluarganya. Terbuka peluang konflik karena

adanya beda kepentingan, arahnya bisa dua jenis: Pekerjaan mengganggu kualitas hubungan keluarga atau tuntutan keluarga mengganggu kualitas kerja pegawai. *Work-family conflict* menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karier tersebut. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja

Pegawai mengalami peran ganda selain bekerja mereka juga memiliki beban di keluarga, sehingga waktu mereka terbagi dan tidak fokus untuk pekerjaan saja menyebabkan pekerjaan menjadi terganggu, selain itu masalah dalam keluarga yang dibawa ketempat kerja mengganggu kinerja pegawai yang ditandai dengan penurunan konsentrasi kerja juga ketika bekerja akan sering cepat merasa lelah karena semangat kerja menurun.

Konflik pekerjaan bisa terjadi saat seorang pegawai harus menyelaraskan dua peran yang harus dijalannya, yaitu peran melakukan pekerjaan di kantor dan peran mengelola keluarga atau rumah tangganya. Kondisi yang terjadi adalah bahwa pegawai yang bersangkutan harus memprioritaskan peran yang satu, sementara peran yang lain melakukan intervensi sehingga mengganggu fokus perhatiannya dan menimbulkan stress kerja. Seorang pegawai memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya.

Konflik kerja-keluarga bisa terjadi saat seorang pegawai harus menyelaraskan dua peran yang harus dijalannya, yaitu peran melakukan pekerjaan di kantor dan peran mengelola keluarga atau rumah tangganya. Kondisi yang terjadi adalah bahwa pegawai yang bersangkutan harus memprioritaskan peran yang satu, sementara peran yang lain melakukan intervensi sehingga mengganggu fokus perhatiannya dan menimbulkan stress kerja.

Konflik kerja-keluarga lebih terjadi pada individu perempuan yang sudah menikah dibandingkan yang belum menikah. Konflik itu menjadi meningkat saat perempuan itu telah menjadi orangtua, atau dengan kata lain telah memiliki anak. Saat ini banyak perusahaan yang mengubah konsep operasional dalam manajemen sumber daya manusianya. Dulu perusahaan memperlakukan karyawan secara individu tetapi sekarang para karyawan dipe-lakukan sebagai bagian dari suatu kelompok atau tim kerja dalam suatu organisasi, dengan tujuan seiring dibentuknya kelompok akan mengoptimalkan aspek sosial, teknis serta kinerja dari individu itu sendiri dalam lingkungan kerja. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi kelompok secara langsung maupun kinerja organisasi secara tidak langsung. Tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan mungkin disebabkan karena adanya konflik.

Pemberian tugas yang proporsional dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga dapat berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap

organisasi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin. Dengan tugas yang proporsional, maka konflik keluarga terhadap pegawai akan menurun sehingga pegawai mempunyai kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil survey awal pada 27 Januari 2020 dengan 17 pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh dapat diketahui bahwa dengan persaingan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada rumah sakit yang semakin ketat dengan instansi atau perusahaan lainnya, maka Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dan beberapa upayanya adalah membentuk tim kerja, akan tetapi di dalam pelaksanaannya terkadang timbul konflik antar pegawai satu dengan pegawai yang lainnya pada tim kerja yang dibentuk tersebut dan hal tersebut menghambat kinerja pegawai, selain itu dengan konflik pekerjaan atau keluarga yang berlebihan terkadang membuat pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.

Selanjutnya permasalahan yang terjadi bahwa konflik kerja terjadi pembagian tugas yang kurang adil dan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai seperti tingkat pendidikan pegawai tidak sesuai dengan tugas yang diterima kemudian pengalaman kerja masih kurang sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian pegawai saling melepaskan tanggungjawabnya kepada pegawai lainnya menjadi salah satu hal yang menyebabkan konflik kerja misalnya pegawai yang memiliki jabatan yang lebih tinggi memberikan tugas kepada pegawai lainnya tanpa memberikan arahan terlebih dahulu seperti cara mengerjakan tugas dengan efektif dan tepat waktu. Dengan adanya pembagian tugas yang kurang tepat atau kurang sesuai dengan

tingkat pendidikan pegawai atau jabatan pegawai maka dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi sehingga pegawai mengalami stress kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Konflik pekerjaan dan Konflik keluarga terhadap Kinerja pegawai dengan judul: **Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh konflik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja pegawai
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Defunisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Irawan, 2014:4).

Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2014:3).

Adapun menurut Hasibuan (2016:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” Menurut Simamora (2016:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas

pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2016:215-216). Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Yulius, 2014:8).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pengukuran Kinerja Pegawai bisa dilihat faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini (Rosanti, 2014:6):

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama,kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
- 10)Kecakapan,kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

. Kinerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Pranata, 2016:13). Penilaian

kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut (Pratama, 2016:13) :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang pegawai lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
3. Pengetahuan
Pengetahuan yaitu kemampuan pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
4. Kerjasama
Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2 Konflik Pekerjaan

2.1.2.1 Definisi Konflik Pekerjaan

Conflict refers to a process in which one party (person or group) perceives that its interests are being opposed or negatively affected by another party. (Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain) Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut (Ramopolii, 2017:3).

Konflik pekerjaan dalam semua aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya Konflik pekerjaan mendorong mereka saling bekerjasama dengan baik konflik pekerjaan merupakan tipe konflik inter-peran, yaitu bahwa tuntutan pada satu peran bisa mempengaruhi atau dipengaruhi oleh usaha individu yang

bersangkutan untuk memenuhi tuntutan dari peran yang lain (Mora, 2017:4). Konflik disebabkan kurangnya koordinasi kerja antar kelompok dan lemahnya sistem kontrol organisasi. Manajer harus dapat mengatasi konflik dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Lima manajemen konflik yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan konflik yaitu dengan cara mempersatukan (*integrating*), dengan cara kerelaan untuk membantu (*obliging*), dengan cara mendominasi (*dominating*), dengan cara menghindar (*avoiding*), dengan cara kompromi (*compromising*) (Iresa dan Utami, 2015:3).

“Konflik pekerjaan adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi” (Rivai dan Sagala, 2016: 99).

Konflik sering muncul dalam dunia kerja dapat memicu kondisi-kondisi terjadinya stres. Konflik dalam pekerjaan seseorang dapat menimbulkan stres terhadap pihak yang terlibat. “Konflik keluarga adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan” (Rivai dan Sagala, 2016: 108). Meningkatnya karyawan yang mengalami stres dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Konflik pekerjaan memiliki dua dimensi utama, yaitu *work interfering with family conflict* (WFC), dan *family interfering with work conflict* (FWC). WFC adalah situasi dimana individu yang bersangkutan lebih memprioritaskan menangani urusan pekerjaan dibandingkan tanggungjawab pada keluarga;

sementara FWC adalah situasi di mana individu yang bersangkutan lebih memprioritaskan menangani tanggungjawab pada keluarga dibandingkan urusan pekerjaan (Mora, 2017:4).

2.1.2.2 Indikator Konflik Pekerjaan

Kedua dimensi konflik pekerjaan tersebut terjadi karena sebab-sebab yang bisa dikategorikan dalam tiga tipe (Mora, 2017:4).

1. *Time-based conflict* atau sebab keterbatasan waktu, yang bisa dibedakan dalam dua bentuk. Bentuk pertama adalah waktu yang telah dialokasikan individu atas salah satu peran menyebabkan individu tersebut untuk secara phisik bisa menjalankan peran yang lain. Bentuk kedua adalah walaupun individu yang bersangkutan sudah mengalokasikan waktunya secara phisik untuk menjalankan salah satu peran, tetapi karena adanya kebutuhan atau kepentingan lain, maka dirinya menjadi terganggu atas tuntutan yang muncul dari peran yang lain.
2. *Strain-based conflict* atau sebab tekanan, yaitu sebab yang muncul karena tuntutan dari salah satu peran mempengaruhi potensi individu untuk menjalankan peran yang lain secara efektif. Tekanan yang muncul dari peran pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan kerja, seperti akibat jenis pekerjaan yang dibebankan, lokasi kerja, karakteristik atasan, atau model peraturan perusahaan. Tekanan yang muncul dari peran keluarga antara lain perilaku pasangan, perilaku anak, serta fleksibilitas atas kondisi pasangan.
3. *Behavior-based conflict* atau sebab perilaku. Sebab ini terjadi karena individu memiliki peran yang beragam, sementara terdapat kemungkinan di antara peran-peran itu memiliki pola perilaku yang berlawanan. Sebab ketiga ini terjadi karena perilaku yang harus dijalankan seorang individu dalam penyelesaian pekerjaan di kantornya bisa berbeda dibandingkan dengan perilaku yang diharapkan oleh keluarganya seperti anak atau istrinya.

2.1.3. Konflik Keluarga

2.1.3.1 Definisi Konflik Keluarga

Konflik keluarga adalah pertentangan yang terjadi di antara anggota-anggota keluarga (suami-istri, orang tua-anak, anak-anak, antar generasi) dengan saling menyerang baik melalui kata-kata (sinis dan sarkasme), bahasa tubuh (gesture), serangan fisik maupun psikologis, yang mengakibatkan ketegangan,

perilaku saling diam, permusuhan, dan bahkan bercerai berainya keluarga (Ramopolii, 2017:3).

Salah satu konsep yang memenuhi eksplorasi akibat potensial yang positif dalam mengelola peran kerja dan keluarga adalah peningkatan atau pengembangan kualitas kehidupan kerja-keluarga. Peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga adalah suatu pandangan yang menggambarkan bagaimana peran kerja dan keluarga dapat menguntungkan satu sama lain dan didefinisikan sebagai tingkat yang mana pengalaman dalam salah satu peran meningkatkan kualitas kehidupan dalam peran yang lain

Konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Konflik peran ganda memiliki dua bentuk yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik di latar belakang oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut menyangkut pengetahuan, skill, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya (Rivai dan Sagala, 2016: 99).

Dukungan keluarga sebagai suatu proses hubungan antara keluarga. Dukungan keluarga menagacu pada dukungan-dukkungan yang dipandang oleh keluarga sebagai sesuatu yang dapat dilakukan untuk keluarga tersebut. Dukungan bisa atau tidak digunakan, tetapi anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan bila diperlukan. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan internal, yaitu seperti dukungan dari suami atau istri atau dukungan dari saudara kandung dan dukungan eksternal, yaitu seperti dukungan dari keluarga besar atau dukungan sosial

Konflik kerja-keluarga merupakan tipe konflik inter-peran, yaitu bahwa tuntutan pada satu peran bisa mempengaruhi atau dipengaruhi oleh usaha individu yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan dari peran yang lain (Mora, 2017:4). Konflik disebabkan kurangnya koordinasi kerja antar kelompok dan lemahnya sistem kontrol organisasi.

2.1.3.2 Indikator Konflik Keluarga

Konflik kerja-keluarga bisa terjadi saat seorang pegawai harus menyelaraskan dua peran yang harus dijalannya, yaitu peran melakukan pekerjaan di kantor dan peran mengelola keluarga atau rumah tangganya. Kondisi yang terjadi adalah bahwa pegawai yang bersangkutan harus memprioritaskan peran yang satu, sementara peran yang lain melakukan intervensi sehingga mengganggu fokus perhatiannya dan menimbulkan stress kerja. Peran dalam keluarga yang dikembangkan oleh Ekayati (2013:4) tercermin dari :

1. Tuntutan pengasuhan, tercermin dari jumlah dan umur anak mulai dari umur anak yang paling kecil. Tuntutan pengasuhan tertinggi terjadi pada orang tua yang memiliki bayi dan anak-anak pra sekolah, tuntutan yang lebih rendah pada orang tua yang memiliki anak usia sekolah dan terendah pada orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya.
2. Rasa keterlibatan keluarga, tercermin dalam menyikapi seberapa penting arti keluarga bagi dirinya dan atau keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran terhadap keluarganya.
3. Kinerja waktu keluarga, merupakan indikator tujuan dari besarnya tuntutan peran seseorang dalam keluarga yang dicerminkan dari total investasi waktu untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dan mengurus anak.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian dari Pradila (2018) dengan judul Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta). Berdasarkan

hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Time Based Conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, variabel *Strain Based Conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan variabel *Behavior Based Conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan Uji F menunjukkan *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict* dan *Behavior Based Conflict* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Ramopolii (2017) dengan judul Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbusang Manado. Hasil penelitian menunjukkan konflik keluarga, Konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah sakit Prof D.R V.L Ratumbusang Manado baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Nurhaini (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Ambiguitas Peran, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh baik secara simultan dan parsial antara konflik kerja keluarga, ambiguitas peran, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ariani (2017) dengan judul Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). Kemudian Konflik Pekerjaan-Keluarga

(Work Family Conflict) dan Beban Kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok)

Kusumawardani (2014) dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur Di Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Berlebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur Di Wonogiri baik secara parsial maupun secara simultan.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukankan sekarang ini dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1
Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan nama penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (<i>Work-Family Conflict</i>) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta) (Pradila, 2018)	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel <i>Time Based Conflict</i> mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, variabel <i>Strain Based Conflict</i> mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan variabel <i>Behavior Based Conflict</i> mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

No	Judul dan nama penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
2	Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbuang Manado (Ramopolii, 2017)	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- Variabel stress kerja - lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan konflik keluarga, Konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah sakit Prof D.R V.L Ratumbuang Manado baik secara parsial maupun secara simultan.
3	Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Ambiguitas Peran, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Nurhaini, 2017)	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- Variabel ambiguitas dan stress kerja - lokasi - teknik pengumpulan sampel	Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh baik secara simultan dan parsial antara konflik kerja keluarga, ambiguitas peran, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
4	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok) (Ariani, 2017)	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- Variabel beban kerja - lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). Kemudian Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) dan Beban Kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok
5	Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan Pt Air Mancur Di Wonogiri (Kusumawardani, 2014)	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- Variabel pekerjaan berlebih - lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Berlebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur Di Wonogiri baik secara parsial maupun secara simultan.

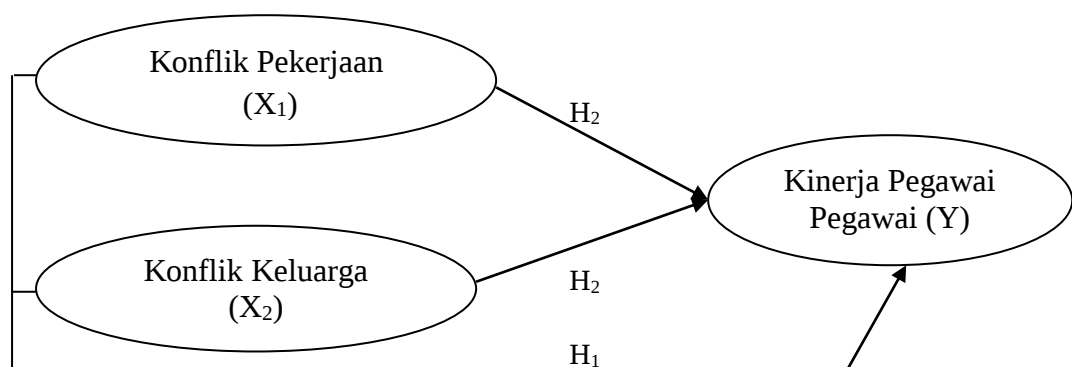
2.3 Kerangka Pemikiran

Kinerja terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam kinerja pegawai tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Rendahnya kinerja mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan kinerja sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Kepuasan kerja dan kinerja pegawai cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkinerja pada organisasi dan orang-orang yang berkinerja terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil penelitian sebelumnya (Ramopolii, 2018) dan di adaptasi berdasarkan judul peneliti (2019).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Diduga konflik pekerjaan dan Konflik keluarga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh
- H₂ : Diduga konflik pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh
- H₃ : Diduga konflik keluarga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, konflik pekerjaan dan konflik keluarga pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2014:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2020 sampai dengan selesai.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh yang tercatat pada tahun 2019 sebanyak 52 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Maka penelitian ini menggunakan sampel (Arikunto: 2014:120). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2014:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Konflik pekerjaan dan Konflik keluarga terhadap Kinerja pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang

digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Konflik pekerjaan dan Konflik keluarga terhadap Kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara kuesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Pratama, 2016:13).	Kualitas kerja	1-5	Interval	A1
			Kuantitas kerja			A2
			Pengetahuan			A3
			Kerja sama			A4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Konflik pekerjaan (X1)	Tuntutan pada satu peran bisa mempengaruhi atau dipengaruhi oleh usaha individu yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan dari peran yang lain (Mora, 2017:4)	Sebab ketrbatasan waktu	1-5	Interval	B1
			Sebab tekanan			B2
			Sebab perilaku			B3
2	Konflik keluarga (X2)	ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Mora, 2017)	Tuntutan pengasuhan			C1
			Rasa keterlibatan keluarga			C2
			Kinerja waktu keluarga			C3 C4 C5

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1, .b_2$ = Koefisien Variabel

X_1 = Konflik pekerjaan

X_2 = Konflik keluarga

e = Error Term

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Uji validitas dalam penelitian ini

dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2014:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2014:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alfabanya lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2014).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2014:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2014:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu

pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a1} : Konflik pekerjaan dan Konflik keluarga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

H_{o1} : Konflik pekerjaan dan Konflik keluarga tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

3.7.2 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan konflik pekerjaan dan konflik keluarga secara individual terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.

b. $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a2} : Konflik pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

H_{02} : Konflik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

H_{a3} : Konflik keluarga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

H_{03} : Konflik keluarga tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

Rumah Sakit Ibu dan Anak beralamat Jalan Prof.A.Madjid Ibrahim I No. 3 Banda Aceh. Rumah Sakit Ibu Dan Anak adalah rumah sakit negeri kelas B. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Tempat ini tersedia 115 tempat tidur inap, lebih banyak dibanding setiap rumah sakit di Aceh yang tersedia rata-rata 83 tempat tidur inap. Jumlah Dokter Tersedia. Pelayanan Inap Termasuk Kelas Ekonomis yaitu 2 dari 115 tempat tidur di rumah sakit ini berkelas VIP keatas. Jumlah dokter atau perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak sebanyak 72 dokter/perawat.

Upaya untuk terbentuknya Rumah Sakit Ibu dan Anak mendapat dukungan dari Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Aceh, dengan telaahan staf Kepala Biro Organisasi kepada Bapak Sekretaris Daerah Nomor: 065/0087/2005 tanggal 12 Mei 2005, yang memberikan pendapat bahwa sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor : 40 Tahun 2001 tentang Pedoman Kelembagaan dan Pengelolaan Rumah Sakit Daerah, pembentukan kelembagaan Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak sangat dimungkinkan. Selanjutnya oleh Gubernur Aceh dengan Surat Keputusan Nomor: 061/219/2005 tanggal 12 Agustus 2005 dibentuk Tim Persiapan Pembentukan Kelembagaan Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh, yang diketuai oleh Kepala Dinas Kesehatan Aceh dengan anggota dari berbagai unsur

teknis terkait. Pada tanggal 7 Maret 2006 bertempat di ruang rapat Wakil Gubernur diadakan rapat pembahasan rancangan Qanun tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 Tahun	3	5,8
	b. 26-35 Tahun	11	21,2
	c. 36-45 Tahun	14	26,9
	d. 46-55 Tahun	19	36,5
	e. >56 Tahun	5	9,6
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	24	25,0
	b. Wanita	28	75,00
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	13	23,4
	b. Menikah	39	76,6
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	-	-
	b. Diploma	23	44,2
	c. Sarjana	28	53,8
	d. pascasarjana	1	1,9
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.100.000-Rp3.999.999	9	17,3
	b. Rp 4.000.000 -Rp 4,999,999	29	55,8
	c. Rp 5.100.000- Rp5.999.999	5	9,6
	d. Rp 6.000.000	9	17,3
Total		52	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 3 responden atau 5,8%, yang berusia antara 26 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 11 responden atau 21,2%, yang berusia antara 36 sampai dengan 45 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 26,9%, yang berusia antara 46 sampai dengan 55 tahun sebanyak 19 responden atau 36,5% dan yang berusia 56 tahun ke atas 5 responden atau 9,6%.

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 24 responden atau 46,2% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 28 responden atau 53,8%. Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 13 responden (25%) dan yang sudah menikah 39 responden (75%).

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 23 responden (44,2%), yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 28 responden (53,8%) dan yang berpendidikan Pasca sarjana sebanyak 1 responden (1,9%)

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 9 responden atau 17,3% mempunyai tingkat pendapatan Rp Rp. 2.100.000-3.999.999, sebanyak 29 responden atau 55,8% dengan pendapatan Rp. 4.000.000-4. 999.999, sebanyak 5 responden atau 9,6% dengan pendapatan Rp. 5.000.000-5. 999.999 dan sebanyak 9 responden atau 17,3% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 6.000.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

Tabel IV-2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=52)	Ket
1	A1	Y	0,790	0,279	Valid
2	A2		0,751	0,279	Valid
3	A3		0,855	0,279	Valid
4	A4		0,822	0,279	Valid
5	B1	X ₁	0,370	0,279	Valid
6	B2		0,578	0,279	Valid
7	B3		0,324	0,279	Valid
8	C1	X ₂	0,716	0,279	Valid
9	C2		0,650	0,279	Valid
10	C3		0,481	0,279	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279

sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel IV-3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	4	0,907	Handal
2.	Konflik Pekerjaan (X1)	3	0,672	Handal
3.	Konflik Keluarga (X2)	3	0,773	Handal

Sumber : data diolah, 2020

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui

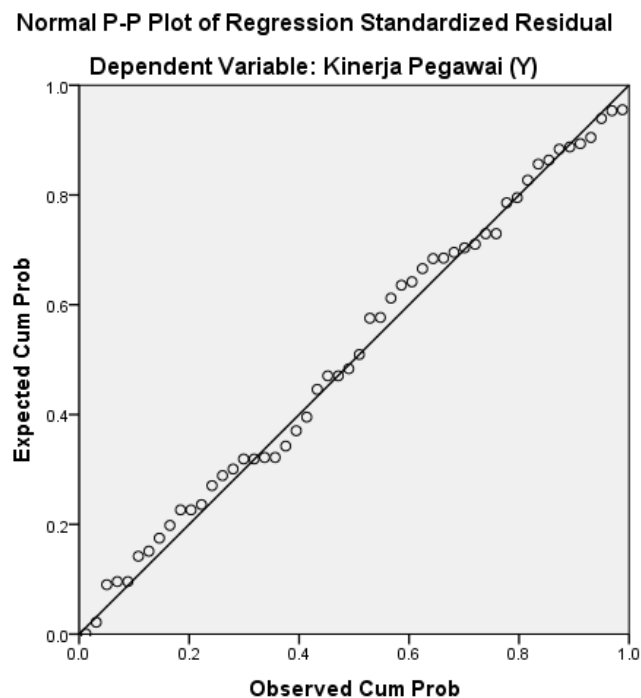
bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Konflik Pekerjaan	,919	1,088	Non Multikolinieritas
Konflik Keluarga	,919	1,088	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

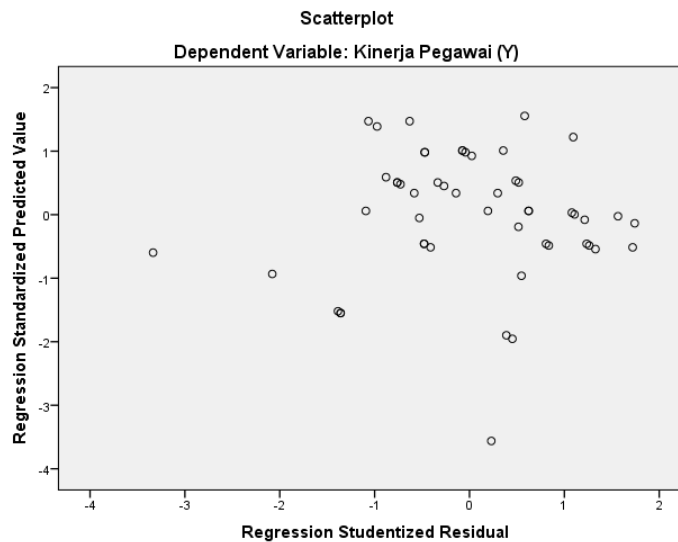
Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation

Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Konflik Pekerjaan (X_1) dan variabel Konflik Keluarga (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.3 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV-5 berikut :

Tabel IV-5

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden bekerja sesuai dengan kualitas kerja	1	1,9	8	15,4	7	13,5	31	59,6	5	9,6	,60
2	Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	2	3,8	2	3,8	21	40,4	25	48,1	2	3,8	3,44
3	Responden memiliki pengetahuan kerja yang baik	0	0	6	11,5	6	11,5	24	46,2	16	30,8	3,85
4	Responden dapat bekerja sama dengan tim responden	5	9,6	2	3,8	14	26,9	24	46,2	7	13,5	3,50
Rerata												3,60

Sumber : Data di olah 2020

Berdasarkan IV-5 di atas dapat dijelaskan bahwa responden bekerja sesuai dengan kualitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. Responden memiliki pengetahuan kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,85 dan esponden dapat bekerja sama dengan tim responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,50. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai rerata sebesar 3,60 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel Kinerja Pegawai.

4.4.2 Variabel Konflik Pekerjaan

Penjelasan responden tentang variabel Konflik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV-6 berikut:

Tabel IV-6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Konflik Keluarga

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden tetap bersemangat bekerja dengan keterbatasan waktu yang diberikan	1	1,9	4	7,7	15	28,8	29	55,8	3	5,8	3,56
2	Responden mampu menghadapi masalah dikantor responden walaupun adanya tekanan waktu	6	11,5	1	1,9	23	44,2	17	32,7	5	9,6	3,27
3	Responden mampu untuk menyelesaikan tugas responden dengan perilaku responden sendiri	0	0	1	1,9	10	19,2	18	34,6	23	44,2	4,21
Rata-rata												3,68

Sumber : Data di olah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa responden tetap bersemangat bekerja dengan keterbatasan waktu yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Responden mampu menghadapi masalah dikantor responden walaupun adanya tekanan waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,27 dan responden mampu untuk menyelesaikan tugas responden dengan perilaku responden sendiri dengan nilai rata-rata sebanyak 3,21. Dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Pekerjaan responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,68 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel Konflik Pekerjaan.

4.4.3 Variabel Konflik Keluarga

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Konflik Keluarga dapat dilihat pada Tabel IV-7 berikut :

Tabel IV-7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Konflik Pekerjaan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden tetap bertanggungjawab dengan tugas responden walaupun memiliki keluarga	6	11,5	8	15,4	8	15,4	24	46,2	6	11,5	3,31
2	Responden mempunyai waktu untuk keluarga responden walaupun responden bekerja di instansi pemerintah	3	5,8	5	9,6	11	21,2	26	50,0	7	13,5	3,56
3	Responden dapat mengatur waktu responden untuk keluarga dan pekerjaan di kantor	6	11,5	1	1,9	13	25,0	24	46,2	8	15,4	3,52
Rata-rata												3,46

Sumber : Data di olah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas dapat dijelaskan bahwa responden tetap bertanggungjawab dengan tugas responden walaupun memiliki keluarga dengan nilai rata-rata sebesar 3,31. Responden mempunyai waktu untuk keluarga responden walaupun responden bekerja di instansi pemerintah dengan nilai rata-rata sebesar 3,56 dan esponden dapat mengatur waktu responden untuk keluarga dan pekerjaan di kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,52. Dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Keluarga responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,46 artinya rata-rata responden

menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Konflik Keluarga.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Konflik Pekerjaan (X_1) dan Konflik Keluarga (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV-8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit
Ibu dan Anak Banda Aceh

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	-0,266	0,496	-0,536	2,010	0,594
Konflik Pekerjaan (X_1)	0,995	0,128	7,765	2,010	0,000
Konflik Keluarga (X_2)	0,058	0,092	0,625	2,010	0,535

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel IV.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = -0,266 + 0,995X_1 + 0,058X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah -0,266 artinya bila mana Konflik Pekerjaan (X_1) dan Konflik Keluarga (X_2), dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh, adalah sebesar -0,266 pada satuan skala likert

- b. Koefisien regresi Konflik Pekerjaan (X_1) sebesar 0,995. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Konflik Pekerjaan secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh sebesar 99,5% dengan asumsi variabel Konflik Keluarga (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Konflik Keluarga (X_2) sebesar 0,058. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Konflik Keluarga akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh sebesar 5,8% dengan asumsi variabel Konflik Pekerjaan (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Konflik Pekerjaan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 99,5%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel IV.9 berikut:

Tabel IV-9

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.568	.59403

a. Predictors: (Constant), Konflik Keluarga (X₂), Konflik Pekerjaan (X₁)

Dari Tabel IV.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,765 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 76,5%. Artinya faktor Konflik Pekerjaan (X₁) dan Konflik Keluarga (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,568 artinya bahwa sebesar 56,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Konflik Pekerjaan (X₁) dan Konflik Keluarga (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 43,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti pengalaman kerja, produktivitas kerja, kompensasi, tunjangan kerja dan prestasi kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh secara parsial,

digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Konflik Pekerjaan (X_1)

Pengaruh Konflik Pekerjaan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} (7,765) lebih besar dari t_{tabel} (2,010), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Konflik Pekerjaan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel Konflik Pekerjaan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

2. Pengaruh Konflik Keluarga (X_2)

Pengaruh Konflik Keluarga (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} sebesar 0,625 dan nilai signifikansi 0,535 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,010. oleh karena t_{hitung} (0,625) lebih kecil dari t_{Tabel} (2,010) maka H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Konflik Keluarga tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh, artinya Konflik Keluarga tidak

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV-10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	24,353	2	12,177	34,507	3,187	0,000 ^a
Residuan	17,291	49	0,353			
Total	41,644	51				

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,507 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (34,507) $> F_{tabel}$ (3,187). Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Konflik Pekerjaan (X_1) dan Konflik Keluarga (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Konflik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Ariana (2017), Dhamayanti (2016) dan Utami (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai jika ketika pegawai memiliki prestasi kerja, kemudian peraturan yang ditetapkan kepada pegawai berdasarkan pertimbangan sesuai dengan prosedur serta sistem kerja yang ditetapkan sesuai dengan standar operasional. Implikasi mengenai konflik keluarga dapat dijelaskan bahwa perilaku pegawai dalam menyelesaikan aktivitas di kantor sudah baik, dengan dukungan sosial dari kantor dapat membuat pegawai semakin semangat dan pegawai merasa saat ini tidak ada konflik peran dalam menyelesaikan tugas. selain itu, lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat pegawai semakin semangat dalam menyelesaikan tugas serta merasa beban kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tupoksi jabatan pegawai. Semakin rendah konflik keluarga pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
2. Konflik Keluarga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.
3. Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh agar dapat menurunkan konflik pekerjaan pegawai seperti bekerja sama dan saling menghargai pendapat
2. Pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tepat waktu dan efektif

3. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel Konflik Pekerjaan, Konflik Keluarga dan Kinerja pegawai, tapi juga tentang variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kemampuan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Silvia. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram Vol. 6 No. 1*
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7*
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair dan Honson (2014). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Handoko, Hani T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irawan, Bambang (2014) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Kusumawardani, Tiara D. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur Di Wonogiri. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 14, No. 2*.
- Lubis, S. I. (2016). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bri Cabang Siak Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Artikel Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta*
- Mangkunegara A. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Mora, Z. (2017). Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan : Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Volume : 2 Nomor : 1*

- Nurhaini. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Ambiguitas Peran, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*
- Pradana, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang). *Artikel Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*
- Pradila, Novarista. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Ramopolii, Debriani. (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. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3*
- Ristati (2013) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013 ISSN: 2338-2864 p. 57-68*
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju..
- Setiawan, E. Y. (2015). penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.1*
- Simamora, H., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, M.A. (2014). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Syahrani. (2014). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform, 2014, 2 (3): 1624-1636*
- Umar, Husein. (2013) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia

- Wiyono, G. (2013). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. STIM YKPN. Yogyakarta
- Yulius, S. (2014) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	72	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50-54	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel