

**PENGARUH JARAK DOMISILI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PERSONEL KODIM 0609/KAB.BANDUNG**

**THE INFLUENCE OF RESIDENTIAL DISTANCE AND MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF KODIM 0609/KAB.BANDUNG**

Krisna Pribudi
Universitas Pertahanan
(krisnapribudi@gmail.com)

Abstrak - Fenomena yang terjadi di satuan Kodim 0609/Kab.Bandung adalah ketidaktersediaan asrama militer sebagai fasilitas tempat tinggal bagi anggota. Kondisi ini menyebabkan anggota menggunakan rumah pribadi atau sewa yang tersebar di wilayah Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi. Atas dasar fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh jarak tempat tinggal dan motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab.Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik dokumentasi dan kuesioner untuk mengukur variabel tempat tinggal, motivasi dan kinerja.

Penelitian dilakukan atas 77 responden, yaitu personel Kodim 0609/Kab.Bandung yang bertempat tinggal di luar asrama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel jarak domisili dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 83,2%. Sedangkan secara parsial jarak domisili berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 73,1%, dan motivasi berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kinerja sebesar 10,5%.

Kata Kunci: Jarak Tempat Tinggal, Motivasi, Kinerja

Abstract - The phenomenon that occurs in Kodim 0609/Kab.Bandung is the unavailability of military barracks or hostel as residential facilities for its personnels. This condition causes the personnels to use their own houses or even rent scattered in Kab. Bandung, Kab. Bandung Barat and Kota Cimahi. Base on these phenomena, this research was conducted to determine the measurement of the residential distance and motivation influence on the performance of Kodim 0609/Kab.Bandung personnels. The method used in this research is quantitative method using documentation and questionnaires technique to measure variable residential distance and performance.

The research was conducted on 77 respondents, namely Kodim 0609/Kab.Bandung personnel who resides outside the military hostel. The result showed that the residential distance and motivation does influence the performance of personnels simultaneously of 83,2%. However, partially, the residential distance takes effect of 73,1% to the personnels performance significantly, while the motivation takes effect of 10,5% to the personnels performance insignificantly.

Keywords: Residential Distance, Motivation, Performance

Pendahuluan

Dalam mendukung pelaksanaan tugas pokoknya, Komando Distrik Militer sebagai satuan kewilayahan TNI AD melaksanakan pembinaan satuan. Keberhasilan pembinaan satuan menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. Personel satuan yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya dan berhasil guna.

Dengan demikian, salah satu yang mempengaruhi keberhasilan Kodim dalam melaksanakan tugas pokoknya adalah kinerja personel Kodim itu sendiri. Kinerja adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat dan diukur. Dalam mengukur kinerja seseorang yang tidak terlihat oleh kasat mata dalam suatu organisasi, diperlukan indikator-indikator yang dapat dinilai atau diukur. Ada enam Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins, yaitu; Kualitas; Kuantitas; Ketepatan waktu; Efektivitas; Kemandirian;

dan Komitmen kerja.¹ Dari indikator-indikator tersebut, kinerja seseorang dapat diukur dari tingkat kehadiran, intensitas perijinan dan efektifitas kerjanya di kantor.

Kodim 0609/Kab.Bandung merupakan salah satu Satuan Komando Kewilayahan jajaran Korem 062/TN di bawah Komando Daerah Militer III/Siliwangi memiliki fenomena yang tidak biasa. Di segi personel, data terakhir menunjukkan untuk Makodim 0609/Kab.Bandung memiliki jumlah personel 96% dari TOP/DSPP.² Sementara itu, dari segi pangkalan, perumahan dinas yang ada hanya diperuntukan bagi Komandan Kodim dan Kepala Staf Kodim serta Komandan Komando Rayon Militer (Koramil), selebihnya menggunakan rumah pribadi yang tersebar di wilayah Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian jumlah perumahan bila berpedoman pada standarisasi perumahan anggota Kodim. Buku Petunjuk Teknis tentang Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional (Bujuknis

tentang EKKO) menjelaskan bahwa secara kuantitas, fasilitas perumahan untuk Satuan Bantuan Administrasi (Satbanmin) dan Satuan Komando Kewilayahan (Satkowil) ialah dapat menampung minimal 60% jumlah personel satuan sesuai Tabel Organisasi dan Peralatan/Daftar Susunan Personel dan Peralatan (TOP/DSPP).³

Gambaran tersebut menimbulkan dugaan bahwa fenomena tempat tinggal yang kurang ideal tersebut berpengaruh terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab.Bandung yang muaranya adalah tugas pokok Satuan. Walaupun demikian, perlu dipertimbangkan juga kondisi motivasi personel sebagai salah satu pendorong personel untuk menampilkan kinerja yang terbaik. Oleh karena itu, melalui penelitian ini, penulis mengangkat tema hubungan tempat tinggal dan motivasi dengan kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung dengan judul Pengaruh jarak tempat tinggal dan motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab.Bandung dengan hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini antara lain ; Terdapat pengaruh jarak tempat tinggal terhadap

¹ Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Jakarta : Kelompok Gramedia, 2006, hlm 260

² Kodim 0609/Kab. Bandung, *Laporan Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional Semester II*, 2015

³ Mabasad, *Buku Petunjuk Teknis tentang Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional*, 2014, hlm 12

kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung; Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung; dan Terdapat pengaruh jarak tempat tinggal dan motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung.

Beberapa tinjauan pustaka dan teori yang mendasari penelitian ini adalah tentang letak atau posisi perumahan yang berkaitan dengan aspek-aspek kehidupan lainnya, termasuk dengan aspek perekonomian dan pekerjaan. Sehingga, diperlukan adanya suatu keseimbangan antara tempat tinggal atau *residential location* dengan aspek-aspek lainnya. Dalam hal ini John F.C Turner mengemukakan teori mobilitas tempat tinggal dengan istilah *residential mobility*. Teori ini dijabarkan dalam laporan yang merupakan hasil penelitian “*housing priorities, settlement patterns, and urban development in modernizing countries*”. Ada beberapa dimensi yang bergerak paralel dengan mobilitas tempat tinggal, yang salah satunya adalah dimensi lokasi, yang mengacu pada tempat-tempat tertentu suatu kota yang dianggap paling cocok untuk tempat tinggal dalam kondisi dirinya.

Kondisi diri ini ditekankan pada penghasilan dan siklus kehidupannya. Lokasi dalam konteks ini berkaitan erat dengan jarak terhadap tempat kerja (*accessibility to employment*).⁴ Selain itu, Norman W. Heimstra dan Leslie H. Mc. Farlins memberikan kriteria lokasi dimana seseorang akan merasa cocok tinggal pada suatu tempat antara lain memperhatikan lima unsur kenyamanan lingkungan permukiman, yaitu; Kepadatan lingkungan permukiman (*neighborhood density*); Akses ke fasilitas (*accessibility of facilities*); Rumah penghuni (*respondent's home*); Kecocokan sosial (*social compality*); Tingkat pemeliharaan perumahan (*neighborhood maintenance level*)⁵

Sementara untuk motivasi, menurut Rivai, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam

⁴ Turner, J.F.C, *Housing is a Verb, in Freedom to Build*, eds: Turner J.F.C., Fichter R, The Macmilian Company, 2004

⁵ Heimstra, Norman W. And McFarlins, Leslie.H, *Environment Psychology*, California : Brooks/Cole Publishing Company, 1974.

mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya⁶. Juga teori hirarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow. Menurutnya bahwa manusia memiliki lima kebutuhan dengan urutan; Kebutuhan mempertahankan hidup (physiological needs) manifestasinya dalam tiga hal yaitu Sandang, pangan, dan papan; Kebutuhan rasa aman (safety needs). Manifestasinya berupa keamanan jiwa dimana manusia itu berada, keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua; Kebutuhan sosial (social needs). Manifestasinya berupa persahabatan, kasih sayang, keakraban, penerimaan dan keterikatan; Kebutuhan akan penghargaan dan prestise (esteem needs). Kebutuhan ini disebut juga kebutuhan ego yang manifestasinya berupa ingin disegani, dihormati, kewibawaan memperoleh kedudukan dan penghargaan; Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (self actualization). Manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan mental dan

kapasitas kerja, dan merupakan kebutuhan tingkat tinggi.⁷

Sedangkan untuk kinerja, indikator-indikator yang dapat dinilai atau diukur. Secara teori ada beberapa indikator yang dapat dijadikan parameter pengukuran kinerja seseorang dalam organisasi. Ada enam Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins, yaitu; Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan; Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; Kemandirian.

⁶ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm 255

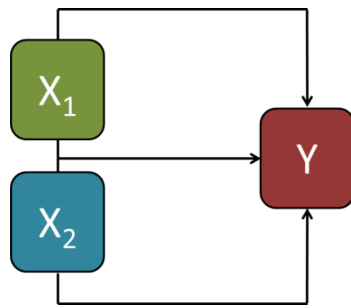
⁷ A.H. Maslow, *Motivasi & Perilaku*. Penerjemah Redaksi (Semarang: Dahara Prize, 2007) hal 3

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya; dan Komitmen kerja. Merupakan tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.⁸

Metode Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang ada atau tidaknya dan kuat atau lemahnya hubungan variabel yang terkait dalam suatu objek atau subjek yang diteliti. Adapun model desain penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

⁸ Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Jakarta : Kelompok Gramedia, 2006, hlm 260.



Gambar 1 Skema Desain Penelitian

Keterangan :

- X₁ = Jarak Tempat tinggal
- X₂ = Motivasi
- Y = Kinerja personel Kodim

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengukuran variabel tempat tinggal (X₁) adalah data alamat personel untuk mengklasifikasikan jarak tempat tinggal anggota ke Markas Kodim 0609/Kab.Bandung. Sedangkan Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan kinerja (Y) adalah angket dengan menggunakan Skala Likert. Tingkat pengukuran dengan skala Likert digunakan dalam penskoran sikap untuk mengukur kinerja anggota Kodim 0609/Kab.Bandung. Setiap kategori

respon diberi skor berdasarkan skala sikap. Setelah menentukan instrumen penelitian yang digunakan dan metode pengukurannya, langkah selanjutnya adalah menguji tingkat reliabilitas dan validitas dari alat ukur (instrumen). Uji tersebut diperlukan untuk memaksimalkan kualitas alat ukur, agar kecenderungan keliru dapat diminimalkan. Formula yang digunakan dalam menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah koefisien alfa (α) dari Cronbach (1951), yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ob^2}{(\sigma^2 t)} \right)$$

Dimana :

r₁₁ : Koefisien Alpha Cronbach

- k : Jumlah butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
- σ_t^2 : Jumlah varian total

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relatif sama.⁹ Sedangkan untuk uji validitas instrumen, formula yang digunakan adalah koefisien korelasi *Pearson's Product Moment* dari Karl Pearson, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

- r_{xy} : koefisien korelasi
- n : jumlah responden uji coba
- X_i : skor item ke i
- $\sum X_i$: jumlah skor item ke i
- X_i^2 : kuadrat skor item ke i
- $\sum X_i^2$: jumlah skor dari kuadrat item ke i
- $\sum Y_i$: Total jumlah skor dari tiap responden
- Y_i^2 : kuadrat jumlah skor dari tiap responden
- $\sum Y_i^2$: total dari kuadrat jumlah skor dari tiap responden
- $\sum X_i Y_i$: jumlah hasil kali item ke i dengan jumlah skor dari tiap responden

⁹ Somantri, Ating, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Bandung : Pustaka Setia, 2006, hlm 47

Prosedur selanjutnya, sebelum dilakukan uji regresi dan hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji kesahihan atau keabsahan hasil estimasi model regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan adalah dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Data yang baik adalah tidak bersifat heteroskedastisitas atau bersifat homokedastisitas sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Glejser* SPSS.

Setelah uji Asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X₁ dan X₂ : Variabel independen

a : Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂,...X_n = 0)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan/penurunan)

Setelah itu, dilakukan uji korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang tidak menunjukkan hubungan fungsional, Koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Selain itu dilakukan juga uji simultan (Uji F) untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan, serta uji parsial (Uji t) untuk mengukur besar pengaruh masing-masing variabel.

Hasil dan Pembahasan

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan kuesioner. Personel yang dijadikan responden adalah semua anggota Kodim 0609/Kab.Bandung yang bertempat tinggal di luar Asrama sejumlah 77 orang, yang terdiri dari 52 orang anggota TNI (47 orang putra dan 5 orang putri) dan 25 orang anggota PNS (10 orang putra dan 15 orang putri). Dari penelitian penilaian variabel tempat tinggal (X_1) dengan metode dokumentasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Frekuensi Tempat Tinggal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	21.8	22.1	22.1
	2	22	28.2	28.6	50.6
	3	23	29.5	29.9	80.5
	4	15	19.2	19.5	100.0
	Total	77	98.7	100.0	
Missing	System	1	1.3		
Total		78	100.0		

Tabel di atas menjelaskan bahwa 77 orang responden terdiri dari ; 17 orang atau 22,1% dengan kategori tempat tinggal 1 (sangat dekat), 22 orang atau 28,6% dengan

kategori 2 (dekat), 23 orang atau 29,9% dengan kategori 3 (jauh), dan 15 orang atau 19,5% dengan kategori 4 (sangat jauh). Sementara itu untuk memudahkan

interpretasi hasil penilaian variabel pada kriteria skor tanggapan responden motivasi dan kinerja, peneliti mengacu sebagai berikut :

Tabel 2. Kriteria Sikap Responden

No.	Jumlah Skor	Kriteria
1	1 – 1,75	Tidak Baik
2	1,76 – 2,50	Kurang Baik
4	2,51 – 3,25	Baik
5	3,26 - 4	Sangat Baik

Penilaian variabel motivasi (X_2) diperoleh tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

No. Pernyataan	Jawaban Responden				Total	Skor Aktual	Rata- rata	Kriteria
	SS	S	TS	STS				
21	30	46	1	0	77	260	3.38	Sangat Baik
22	14	56	7	0	77	238	3.09	Baik
23	3	57	17	0	77	217	2.82	Baik
24	0	51	26	0	77	205	2.66	Baik
25	3	70	4	0	77	230	2.99	Baik
26	0	30	47	0	77	184	2.39	Kurang Baik
27	16	48	13	0	77	234	3.04	Baik
28	5	69	3	0	77	233	3.03	Baik
29	0	24	53	0	77	178	2.31	Kurang Baik
30	28	48	1	0	77	258	3.35	Sangat Baik
31	14	55	8	0	77	237	3.08	Baik

32	1	49	27	0	77	205	2.66	Baik
33	0	19	58	0	77	173	2.25	Kurang Baik
34	0	30	47	0	77	184	2.39	Kurang Baik
					1078	3036	2.82	Baik

Tanggapan responden terhadap keseluruhan item/ Pernyataan dalam pengukuran variabel motivasi adalah sebesar 3036 dan skor rata-rata sebesar 2.82, termasuk dalam kategori baik berada pada rentang interval 2,51 – 3,25. Jadi

dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel motivasi rata-rata tergolong dalam kategori **baik**.

Sedangkan penilaian variabel Kinerja (Y) diperoleh tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

No. Pernyataan	Jawaban Responden				Total	Skor Aktual	Rata-rata	Kriteria
	SS	S	TS	STS				
1	43	34	0	0	77	274	3.56	Sangat Baik
2	19	58	0	0	77	250	3.25	Baik
3	11	32	34	0	77	208	2.70	Baik
4	3	68	6	0	77	228	2.96	Baik
5	22	51	4	0	77	249	3.23	Baik
6	11	52	14	0	77	228	2.96	Baik
7	17	49	11	0	77	237	3.08	Baik
8	26	39	12	0	77	245	3.18	Baik
9	24	47	5	1	77	248	3.22	Baik
10	21	44	11	1	77	239	3.10	Baik

11	9	61	7	0	77	233	3.03	Baik
12	6	46	25	0	77	212	2.75	Baik
13	11	56	10	0	77	232	3.01	Baik
14	13	39	24	1	77	218	2.83	Baik
15	11	49	16	1	77	224	2.91	Baik
16	7	31	30	9	77	190	2.47	Kurang Baik
17	1	12	58	6	77	162	2.10	Kurang Baik
18	31	46	0	0	77	262	3.40	Baik
19	19	56	2	0	77	248	3.22	Baik
20	9	23	38	7	77	188	2.44	Sangat Baik
					1540	4575	2.97	Baik

Tanggapan responden terhadap keseluruhan item/ Pernyataan dalam pengukuran variabel kinerja adalah sebesar 4575 dan skor rata-rata sebesar 2.97, termasuk dalam kategori baik berada pada rentang interval 2,51 – 3,25. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan terhadap

variabel kinerja rata-rata tergolong dalam kategori **baik**.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Software Statistical Program of Social Science (SPSS) ver.20 for Windows*. Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 20 untuk variabel (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Uji Validitas

Variabel	No Item	r xy	r tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
Kinerja (Y)	1	0.621	0.227	Valid
	2	0.566	0.227	Valid
	3	0.678	0.227	Valid

	4	0.381	0.227	Valid
	5	0.434	0.227	Valid
	6	0.656	0.227	Valid
	7	0.628	0.227	Valid
	8	0.641	0.227	Valid
	9	0.354	0.227	Valid
	10	0.645	0.227	Valid
	11	0.496	0.227	Valid
	12	0.408	0.227	Valid
	13	0.518	0.227	Valid
	14	0.529	0.227	Valid
	15	0.274	0.227	Valid
	16	0.330	0.227	Valid
	17	0.354	0.227	Valid
	18	0.535	0.227	Valid
	19	0.476	0.227	Valid
	20	0.245	0.227	Valid
Motivasi (X₂)	21	0.419	0.227	Valid
	22	0.386	0.227	Valid
	23	0.544	0.227	Valid

1	2	3	4	5
Motivasi (X₂)	24	0.230	0.227	Valid
	25	0.307	0.227	Valid
	26	0.347	0.227	Valid
	27	0.893	0.227	Valid
	28	0.298	0.227	Valid

29	0.650	0.227	Valid
30	0.389	0.227	Valid
31	0.346	0.227	Valid
32	0.459	0.227	Valid
33	0.409	0.227	Valid
34	0.488	0.227	Valid

Dari tabel tersebut, dapat terlihat bahwa koefisien korelasi semua butir pertanyaan variabel X_2 dan Y dinyatakan valid, karena koefisien korelasinya lebih dari 0,227.

Selanjutnya hasil pengukuran Reliabilitas uji terhadap instrumen penelitian variabel motivasi (X_2) dan variabel kinerja (Y) didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Uji Reliabilitas Variabel X_2

Variabel	Koefisien Reliabilitas	r tabel	Keterangan
Motivasi (X_2)	0.696	0.227	Reliabel
Kinerja Anggota (Y)	0.819	0.227	Reliabel

Dari perhitungan di atas di dapatkan Nilai Cronbach Alpha untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 0.696 , artinya seluruh item disugestikan reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang moderat. Sedangkan untuk variabel kinerja (Y) didapatkan Nilai Cronbach Alpha sebesar 0.819 , artinya seluruh item

disugestikan reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Selanjutnya hasil dari prosedur uji asumsi klasik yang dilaksanakan, didapatkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas.

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.29850809
	Absolute Most Extreme Differences	.091
	Positive	.080
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.800
Asymp. Sig. (2-tailed)		.545

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.545 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

data yang kita uji berdasarkan Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal. Dari uji multikolinearitas didapatkan hasil :

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	60.967	9.659		6.312	.000		
	TEMPAT TINGGAL	-4.353	.607	-.801	-7.166	.000	.177	5.657
	MOTIVASI	.233	.210	.124	1.111	.270	.177	5.657

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen > 0.1 dan nilai VIF semua variabel independen < 10, sehingga model

regresi bebas dari multikolinearitas. Uji Asumsi klasik yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* SPSS, didapatkan hasil :

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.596	6.563		.396	.694
	TEMPAT TINGGAL	-.322	.413	-.211	-.781	.437
	MOTIVASI	-.004	.143	-.008	-.028	.978

Nilai t tabel dicari pada distribusi nilai t tabel dengan $N = 77$ dan $t_{0.025}$ maka diperoleh $t_{tabel} = 0.677$. Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak

terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data di atas bersifat homokedastisitas sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

Tahap berikutnya adalah pengolahan data melalui analisis regresi berganda, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10. Analisis Regresi Berganda.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	60.967	9.659		6.312	.000			
	TEMPAT TINGGAL	-4.353	.607	-.801	7.166	.000	-.913	-.640	-.337
	MOTIVASI	.233	.210	.124	1.111	.270	.851	.128	.052

Dari tabel di atas, persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 60.967 - 4.353X_1 + 0.233X_2 + e$$

Persamaan Regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Constanta* sebesar 60.967 yang berarti bila semua variabel independen yang terdiri dari jarak tempat tinggal dan motivasi bernilai 0, maka Kinerja/Prestasi Organisasi akan bernilai 60.967.
- Koefisien regresi variabel jarak tempat tinggal (X_1) adalah sebesar -4.353, yang berarti bahwa jika variabel jarak tempat tinggal mengalami kenaikan sebesar 1

satuan sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka akan menurunkan nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 4.353.

- Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 0.233, yang berarti bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka akan menaikkan nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 0.233.

Analisis berikutnya adalah analisis korelasi yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Korelasi.

		KINERJA	TEMPAT TINGGAL	MOTIVASI
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	-.913	.851
	TEMPAT TINGGAL	-.913	1.000	-.907
	MOTIVASI	.851	-.907	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000	.000
	TEMPAT TINGGAL	.000	.	.000
	MOTIVASI	.000	.000	.
N	KINERJA	77	77	77

	TEMPAT TINGGAL	77	77	77
	MOTIVASI	77	77	77

Korelasi antara jarak tempat tinggal (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar -0,913 yang berarti korelasi sangat kuat. Arah hubungan korelasi yang ada adalah arah hubungan negatif yang berarti pada saat jarak tempat tinggal (X_1) mengalami kenaikan, maka Kinerja (Y) akan mengalami penurunan dan sebaliknya. Nilai signifikansi yang ada adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti korelasi yang ada adalah korelasi yang signifikan. Sedangkan korelasi antara motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0.851 yang

berarti korelasi sangat kuat. Arah hubungan korelasi yang ada adalah arah hubungan positif yang berarti pada saat motivasi (X_2) mengalami kenaikan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan dan sebaliknya. Nilai signifikansi yang ada adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti korelasi yang ada adalah korelasi yang signifikan.

Untuk analisa koefisien determinasi yang merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.49 Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837	.832	2.329	1.645

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, TEMPAT TINGGAL

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R-square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0.832 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

(Kinerja) adalah sebesar 83.2% sisanya sebesar 16.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji F (uji simultan) dalam penelitian ini dilakukan dengan membanding nilai signifikansi pada tabel

ANOVA dengan tingkat signifikansi yang digunakan (α). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , maka dapat

disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.50 Uji Simultan (Uji F).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2057.183	2	1028.591	189.570	.000 ^b
	Residual	401.519	74	5.426		
	Total	2458.701	76			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, TEMPAT TINGGAL

Dari hasil output regresi di atas, dapat dilihat bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 189.570 sedangkan nilai F tabel adalah dengan $df : \alpha, (k-1), (n-k)$ atau $df : 0,05 (3-1), (77-3)$ adalah 3,12 yang berarti bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$. Hal ini juga dapat dilihat dengan besarnya nilai probabilitas 0,000 yang berarti lebih kecil dari pada tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5 %, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat

digunakan untuk memprediksi Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan jarak tempat tinggal dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Untuk menguji pengaruh parsial dalam penelitian ini digunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji t yang dilakukan menggunakan uji dua sisi (*two tail test*), dengan $\alpha = 5\%$, maka diperoleh nilai t tabel sebagai berikut :

$$t\text{-tabel (t-kritis)} = |\alpha ; df = (n-k-1)| = 0,05 , 77-2-1 = 1.9925$$

Selain membandingkan nilai t tabel dengan t hitung, untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas masing-masing variabel independen. Apabila nilai

probabilitas variabel independen lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel dependen terhadap variabel independen. Dari pengolahan data, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.51 Uji Parsial (Uji t).

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	60.967	9.659		6.312	.000					
	TEMPAT TINGGAL	-4.353	.607	-.801	-7.166	.000	-.913	.640	-.337	.177	5.657
	MOTIVASI	.233	.210	.124	1.111	.270	.851	.128	.052	.177	5.657

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui uji parsial masing-masing variabel pada penelitian ini bahwa nilai t hitung jarak tempat tinggal adalah 7.166 yang berarti lebih besar dari t tabel 1.9925 dengan nilai

signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (alpha = 5%). Sedangkan secara prosentase menggunakan formulasi Beta X Zero Order, didapatkan pengaruh jarak

domisili adalah sebesar 0.731 atau 73,1 % maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel jarak tempat tinggal berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel tempat tinggal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya pengaruh motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) didapat nilai t hitung motivasi adalah 1.111 yang berarti lebih kecil dari t tabel 1.9925 dengan nilai signifikansi 0,270 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$). Sedangkan secara prosentase menggunakan formulasi *Beta X Zero Order*, didapatkan pengaruh motivasi adalah sebesar 0.105 atau 10,5 % maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pada uji hipotesis pertama, Terdapat pengaruh jarak tempat tinggal terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung didapatkan melalui uji parsial (uji t). Nilai t hitung jarak tempat tinggal yang didapatkan adalah 7.166 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Sementara nilai t tabel dengan responden 77 orang diperoleh t-tabel ($t\text{-kritis}$) = $|\alpha ; df = (n-k-1)|$

= 0,05 , $77-2-1 = 1.9925$. Dari perhitungan tersebut maka nilai t lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya hipotesis pertama, Terdapat pengaruh jarak tempat tinggal terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung adalah **terbukti**. Pada hipotesis kedua, Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung juga didapatkan melalui uji parsial (uji t). Nilai t hitung jarak tempat tinggal yang didapatkan adalah 1.111 dengan nilai signifikansi sebesar 0.270. Dari perhitungan tersebut maka nilai t lebih kecil dari t tabel, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya hipotesis kedua, Terdapat pengaruh jarak tempat tinggal terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung adalah **tidak terbukti**, karena secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Sedangkan uji hipotesis ketiga, Terdapat pengaruh jarak tempat tinggal dan motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung didapatkan melalui uji simultan

(uji F). Nilai F hitung melalui perhitungan didapatkan nilai sebesar 189.570 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Sedangkan nilai F tabel $df : \alpha, (k-1), (n-k)$ atau $df : 0,05 (3-1), (77-3)$ adalah 3,12. Dari perhitungan tersebut, maka nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya bahwa secara simultan, jarak tempat tinggal dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Atau dapat disimpulkan, hipotesis ketiga Terdapat pengaruh jarak tempat tinggal dan motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung adalah **terbukti**.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian tentang pengaruh jarak domisili dan motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung memperoleh beberapa simpulan untuk menjawab rumusan masalah ataupun pembuktian dari hipotesis yang telah dibangun. Dari perhitungan secara kuantitatif terhadap nilai variabel jarak domisili (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja personel (Y), maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

- Melalui uji parsial , diperoleh terdapat pengaruh secara

signifikan jarak domisili terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung.

- Melalui uji parsial, diperoleh terdapat pengaruh secara tidak signifikan motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung.
- Melalui uji simultan, terdapat pengaruh secara signifikan jarak domisili dan motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung.

Dengan demikian, maka jarak domisili dari hasil perhitungan berpengaruh terhadap kinerja personel sebesar 73,1 %, demikian juga halnya motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel sebesar 10,5%, walaupun tidak secara signifikan. Namun secara keseluruhan, melalui uji simultan, jarak domisili dan motivasi mempengaruhi kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung secara signifikan sebesar 83,2 %.

Untuk kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung itu sendiri dari hasil perhitungan melalui kuesioner secara umum masih tergolong dalam kategori baik. Artinya tidak terdapat permasalahan

yang mencolok, walaupun masih dapat ditingkatkan. Dari besarnya pengaruh variabel independen baik jarak domisili maupun motivasi, tidak didapatkan pengaruh sebesar 100%, artinya, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja personel Kodim 0609/Kab.Bandung yang tidak diteliti oleh penulis seperti kewenangan, kepemimpinan, kepangkatan dan lain-lain.

Berdasarkan Simpulan di atas, dalam rangka mengatasi permasalahan tempat tinggal yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja personel Kodim 0609/Kab.Bandung, maka penulis merekomendasikan beberapa saran seperti pengadaan dan penyediaan sarana transportasi. Dalam rangka memfasilitasi sarana transportasi anggota, gagasan yang ditawarkan adalah penyediaan sarana transportasi. Sarana transportasi tersebut digunakan dengan maksud mengurangi kemungkinan keterlambatan, melayani kemudahan sarana transportasi anggota; dan mengurangi resiko kecelakaan. Hal ini tentunya membutuhkan program pengadaan dari satuan atas, dan oleh karenanya perlu dimasukkan ke dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)

Kotama dan menjadi bagian dari program Rencana Strategis U.O Angkatan Darat dalam periode yang akan datang. Yang kedua adalah pembangunan Asrama berbasis Rumah Susun. Tawaran solusi berikutnya adalah membangun perumahan dinas bagi anggota Kodim 0609/kab.Bandung. Dikarenakan Kota Cimahi sebagai basis kantor Makodim 0609/Kab.Bandung termasuk kategori daerah yang padat. Maka perumahan dinas yang memungkinkan adalah berupa rumah susun sebagaimana telah dilaksanakan bagi beberapa satuan militer di Indonesia. Dengan dibangunnya perumahan dinas anggota, maka diharapkan akan mengatasi permasalahan tempat tinggal anggota yang tersebar. Sebagaimana saran sebelumnya, solusi ini memerlukan program pengadaan dari satuan atas. Dengan demikian, dengan saran yang sama, perlu dimasukkan ke dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Kotama dan menjadi bagian dari program Rencana Strategis U.O Angkatan Darat pada periode berikutnya.

Demikian penulisan Tesis ini dibuat, semoga dapat menjadi salah bahan masukan dalam meningkatkan kinerja personel TNI AD dari segi fasilitas

perumahan yang menjadi permasalahan di beberapa satuan TNI AD. Selain itu, dalam penulisan Tesis ini diharapkan dapat memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pasca sarjana Universitas Pertahanan. Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih banyak kekurangan dan memerlukan penyempurnaan dihadapkan dengan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan. Oleh karena itu dengan segala keterbukaan, penulis mengharapkan saran dan masukan berupa kritik membangun guna penyempurnaan Tesis ini. Semoga melalui tulisan ini, penulis memperoleh wawasan dan pengetahuan serta memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja personel TNI AD agar berdaya guna dan berhasil guna.

Daftar Pustaka

- Peraturan dan Perundang-Undangan
Keputusan Kasad. 2006. *Buku Petunjuk Pelaksanaan tentang Pembinaan Satuan*. Jakarta.
- Keputusan Kasad. 2014. *Buku Petunjuk Teknis tentang Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional*. Jakarta.
- Kodim 0609/Kab. Bandung. 2015. *Laporan Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional Semester II*. Cimahi.
- Perkasad. (2008). *Organisasi dan Tugas Kodim*. Jakarta.
- UU RI Nomor 1 Tahun 2011. 2011. *Perumahan dan Pemukiman*. Jakarta.
- Buku
Fidau, Awang. *Permintaan Dan Penawaran Perumahan, Valuestate*, Vol. 007. Jakarta.
- Heimstra, Norman W. And McFarlins, Leslie.H. 1974. *Environment Psychology*. California : Brooks/Cole Publishing Company.
- Keith, Davis dan Newstrom JW. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi (Terjemahan Agus Dharm)* Jakarta : Erlangga.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1994. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Widia Press.
- Koontz, Harold, Cyrill O'Donnell, dan Heinz Weihrich. 1989. *Manajemen*, terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

- Mathis, Robert. L. dan John. H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Rapoport, Amos. 1997. *Human Aspects of Urban Form: Towards A Man. Enviromental Approach to Urban Form And Design*. New York : Pergamon Press.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks. Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Somantri, Ating. 2014. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sukardi. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tim Penulis Seskoad. 2016. *Pedoman Penyusunan Karya Tulis Ilmiah*. Bandung : Alfa Beta.
- Turner, J.F.C. 2004. *Housing is a Verb, in Freedom to Build*. New York : The Macmilian Company.
- Werther Jr, W. B. & Davis, K. 1985. *Human in Resources and Personal Management*. USA : Mc Graw-Hill,
- Yunus, Hari Sabari. 2000. *Struktur Tata Ruang Kota*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Website
<http://www.kodimo609kabbdg.mil.id/page/profil>, diakses tanggal 17 September 2016