

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

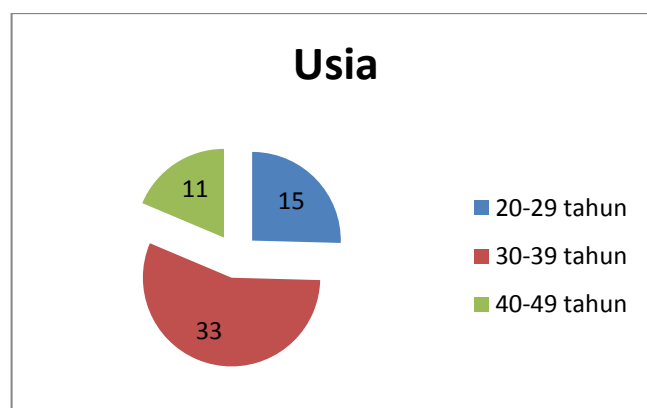
#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung berjumlah 59 orang. Untuk mengetahui data usia responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

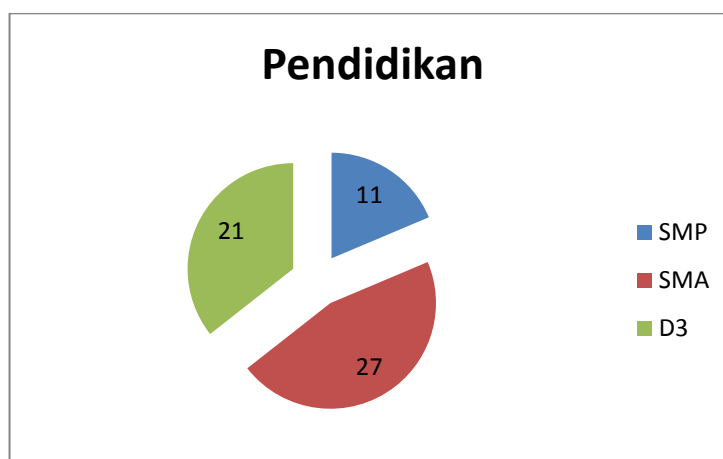


Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan gambar 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 30-39 tahun menempati tingkat tertinggi artinya

pengemudi bus Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung didominasi oleh pengemudi yang berusia 30-39 tahun sebanyak 33 orang.

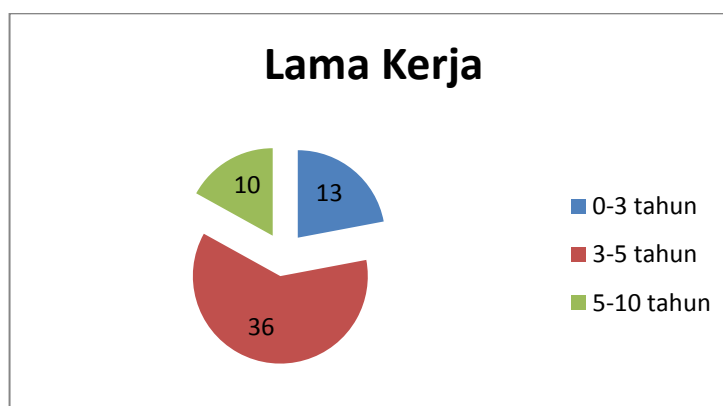
**Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**



Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan gambar 4.2 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya pendidikan pengemudi bus Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung didominasi oleh pengemudi yang berpendidikan SMA sebanyak 27 orang.

**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**



Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan gambar 4.3 karakteristik responden berdasarkan lama kerja diketahui lama kerja selama 3-5 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pengemudi bus Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung didominasi oleh pengemudi yang lama kerja selama 3-5 tahun sebanyak 36 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 59 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel *Work Family Conflict* (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan menghalangi waktu untuk bertemu dengan keluarga	6	10.2	35	59.3	17	28.8	1	1.7	0	0
2	Sepulang kerja terlalu letih untuk menjalankan aktivitas bersama dengan istri dan anak-anak	11	28.2	23	39.0	16	27.1	3	5.1	0	0
3	Jam kerja mengurangi waktu bersama dengan anak	21	35.6	22	41.0	15	25.4	1	1.7	0	0
4	Setiba dirumah dari tempat kerja, pengemudi kehabisan tenaga untuk menjalankan peran sebagai orangtua	17	28.8	24	40.7	13	22.0	3	5.1	2	3.4
5	Banyak menghabiskan waktu di kantor sehingga tidak dapat lagi mengurus pekerjaan rumah	15	25.4	23	39.0	20	33.9	0	0	1	1.7
6	Saat kembali kerumah, tidak lagi memiliki tenaga untuk mengatur rumah tangga	15	25.4	20	33.9	18	30.5	6	10.2	0	0
7	Karena tuntutan pekerjaan, menyebabkan sering marah di rumah	6	10.2	19	32.2	21	35.6	9	15.3	4	6.8

8	Tuntutan urusan keluarga membatasi jumlah jam kerja dikantor	8	13.6	19	32.2	24	40.7	6	10.2	2	3.4
9	Kekhawatiran tentang apa yang akan terjadi dirumah, membuat sulit bekerja dengan baik	7	11.9	22	37.3	23	39.0	7	11.9	0	0
10	Sangat letih mengurus pekerjaan dirumah sehingga membuat kelelahan saat bekerja	7	11.9	17	28.8	22	37.3	10	16.9	3	5.1

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 59 responden, pernyataan 3 mengenai “Jam kerja mengurangi waktu bersama dengan anak” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 35,6%. Sedangkan pernyataan 1 dan 7 mengenai “Pekerjaan menghalangi waktu untuk bertemu dengan keluarga dan Karena tuntutan pekerjaan, menyebabkan sering marah di rumah” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju masing – masing sebanyak 6 orang atau 10,2%.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pendapatan yang diterima pengemudi sesuai hasil kerja	23	39.0	21	35.6	12	20.3	3	5.1	0	0
2	Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja pengemudi	14	23.7	21	35.6	22	37.3	1	1.7	1	1.7
3	Bonus sebagai dorongan pengemudi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja	16	27.1	17	28.8	18	30.5	8	13.6	0	0

4	Bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan.	7	11.9	22	37.3	25	42.4	4	6.8	1	1.7
5	Masukan dan saran rekan kerja terhadap pengemudi dapat menjadi inspirasi	6	10.2	13	22.0	30	50.8	8	13.6	2	3.4
6	Pemberian penghargaan diberikan kepada pengemudi yang berprestasi	7	11.9	17	28.8	26	44.1	9	15.3	0	0
7	Memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan di dalam Perusahaan.	8	13.6	16	27.1	28	47.5	6	10.2	1	1.7
8	Adanya Apresiasi untuk pengemudi yang telah mencapai target kerja perusahaan	1	1.7	23	39.0	26	44.1	8	13.6	1	1.7
9	Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan.	6	10.2	24	40.7	24	40.7	5	8.5	0	0
10	Kemajuan perusahaan memberikan dorongan untuk berkembang.	4	6.8	18	30.5	23	39.0	14	23.7	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 59 responden pernyataan 1 mengenai “Pendapatan yang diterima pengemudi sesuai hasil kerja” mendapat respon tertinggi yaitu 23 orang atau 39,0% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 10 mengenai “Kemajuan perusahaan memberikan dorongan untuk berkembang” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 6.8%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan pengemudi telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan	10	16.9	26	44.1	20	33.9	3	5.1	0	0
2	Pengemudi dapat mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	9	15.3	21	35.6	28	47.5	1	1.7	0	0
3	Pengemudi menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	9	15.3	27	45.8	19	32.2	1	1.7	0	0
4	Hasil pekerjaan memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan	4	10.3	15	38.5	24	40.7	19	32.2	1	1.7
5	Pengemudi menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	9	15.3	18	30.5	27	45.8	5	8.5	0	0
6	Target pekerjaan yang diberikan kepada pengemudi telah diselesaikan dengan tepat	13	22.0	25	42.4	17	28.8	3	5.1	1	1.7
7	Pengemudi dapat memanfaatkan sarana kantor agar pekerjaan dapat diselesaikan secepatnya	5	8.5	19	32.2	30	50.8	5	8.5	0	0
8	Pengemudi dapat memaksimalkan segala sumber daya yang ada	6	10.2	22	37.3	27	45.8	4	6.8	0	0
9	Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan	4	6.8	22	37.3	22	37.3	10	16.9	1	1.7

	kemampuan.										
10	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu.	9	15.3	24	40.7	19	32.2	6	10.2	1	1.7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 59 responden pernyataan 6 mengenai “Target pekerjaan yang diberikan kepada pengemudi telah diselesaikan dengan tepat” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 13 orang atau 22,0%, sedangkan pernyataan 4 dan 9 mengenai “Hasil pekerjaan memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan dan Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju masing – masing sebanyak 4 orang atau 6,8%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Work Family Conflict (X<sub>1</sub>)**

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,420	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 4	0,401	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,629	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel *work family conflict* (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *work family conflict* (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Butir Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,542	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,508	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,817	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,602	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,685	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,495	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,817	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid.



**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<i>r<sub>hitung</sub></i>	<i>r<sub>tabel</sub></i>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,796	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,668	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,429	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,613	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,801	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,796	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,361	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i*, dengan bauran interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Daftar Interpretasi Koefisien**

<b>Interval koefisien r</b>	<b>Interpretasi</b>
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0.754	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0.843	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,836	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,843 dan nilai reliabilitas terendah adalah *work family conflict* sebesar 0.754.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan Keputusan

1. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$  0,05 ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $<$  0,05 ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Work-family conflict</i> terhadap kinerja karyawan	0,839	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	0,181	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work-family conflict* (X1) dan

kinerja (Y) sebesar 0,839 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,181 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membandingkan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-family conflict</i> (X1)	0,978	1,023	Tidak Ada Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,978	1,023	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF  $< 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4 Hasil Analisis Data Pengujian Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *work-family conflict* ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,601	0,361

*Sumber : Data diolah tahun 2018*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,601 artinya tingkat hubungan antara *work-family conflict* (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,361 artinya bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh antara *work-family conflict* (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,361 atau 36,1%. Sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

	B	Std.Error
Constanta	10,453	5,184
<i>Work-family conflict</i> (X1)	0,268	0,123
Motivasi Kerja (X2)	0,450	0,094

*Sumber : Data diolah tahun 2018*

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,453 + 0,268 X_1 + 0,450 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = *Work-family conflict*

X2 = Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 10,453 menyatakan bahwa kinerja pada pengemudi bus Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung adalah sebesar 10,453 apabila *work-family conflict* dan motivasi kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,268 menyatakan bahwa setiap penambahan *work-family conflict* sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada pengemudi bus Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung sebesar 0,268.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,450 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada pengemudi bus Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung sebesar 0,450.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji parsial

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Bila nilai sig <  $\alpha$  (0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak
- Bila nilai sig >  $\alpha$  (0,05) maka H<sub>0</sub> diterima

**Tabel 4.16 Hasil Uji t**

	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
<i>Work-family conflict</i> (X1)	2,179	0,034
Motivasi Kerja (X2)	4,807	0,000

*Sumber : Data diolah tahun 2018*

### 1. *Work family conflict* (X1) terhadap Kinerja (Y)

$H_0$  : *Work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Kota Bandar Lampung.

$H_a$  : *Work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Kota Bandar Lampung.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel *work-family conflict* (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sig (0,034) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Kota Bandar Lampung.

### 2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

$H_0$ : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Kota Bandar Lampung.

$H_a$ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Kota Bandar Lampung.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sig (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Kota Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara *work-family conflict* (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Ho: *Work-family conflict* dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung.

Ha: *Work-family conflict* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.17 Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
15,850	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2018

Perhitungan tabel 4.17 uji F dapat diketahui dari nilai  $0.000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya *work-family conflict* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 1) Pengaruh *work-family conflict* terhadap terhadap kinerja.

*Work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung. *Work-family conflict* menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan dirumah sedangkan menurut Nyoman Triaryati (2013), menyatakan bahwa *work-family conflict* pada karyawan yang telah menikah dan mempunyai anak dapat di definisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi karena pada saat yang sama. *Work-family conflict* juga justru cenderung mengarah pada stress kerja

sehingga menyebabkan kinerja menurun. Oleh karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja.

## **2) Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pengemudi, maka kinerja pengemudi akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja pengemudi. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi membuat pengemudi menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para pengemudi. Menurut Sudaryanti (2011) hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja pengemudi disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan pengemudi tidak akan bertahan lama. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudaryanti (2011) dan Putrianti, Arin Dewi (2014) memiliki hasil dimana variable motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

## **3) Pengaruh *work-family conflict* dan motivasi kerja terhadap kinerja**

*Work-family conflict* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Bandar Lampung. Ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga,



tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan tidak menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga serta tidak adanya motivasi yang ada di dalam diri pngemudi dapat menurunkan kinerja. Sehingga dengan menekan *work-family conflict* serta memberikan motivasi yang kuat maka akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.