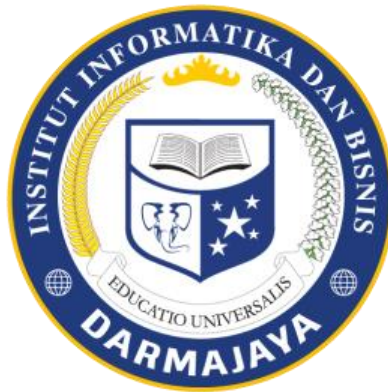


**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*)
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KALIANDA**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
ARI IMAM DAPUTRA
1512110472**

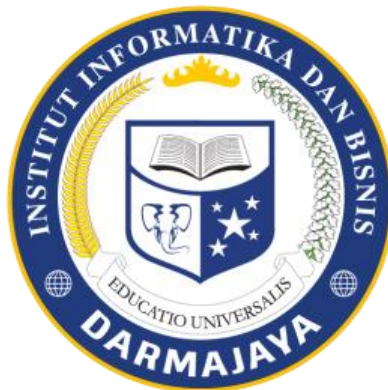
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*)
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KALIANDA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Jurusan Manajemen**

**DISUSUN OLEH
ARI IMAM DAPUTRA
1512110472**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di ajukan dalam naskah ini dan disebut dalam daftarpustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada di pundaksaya.

Bandar Lampung, 5 April 2019

Ari Imam Daputra
NPM. 1512110472

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL: **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KALIANDA**

Disusun Oleh

NAMA: **ARI IMAM DAPUTRA**

NPM : **1512110472**

JURUSAN : **S1 – MANAJEMEN**

Telah di periksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang tugas penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Jurusan **MANAJEMEN IIB Darmajaya**.

Bandar Lampung, 13 Maret 2019

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Zuriana, SE., M.M
NIK. 380502

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Aswin, S.E., M.M
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 13 Maret 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KALIANDA** Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Ari Imam Daputra**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110472**

Jurusan : **S1-Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama Status Tandatangani

1. **Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc** **Penguji 1**

2. **Betty Magdalena, S.Pd., M.M** **Penguji 2**

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Prof. Zulkarnain Lubis, Ms., Ph.D.
NIK. 1458071

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pringsewu pada tanggal 04 Maret 1997 sebagai anak ketiga dari 4 bersaudara yang dilahirkan dari pasangan Bapak Amri, S.Pd dan Ibu Khariyah.

1. Identitas

- a. Nama : Ari Imam Daputra
- b. NPM : 1512110472
- c. Agama : Islam
- d. Alamat : Jl. Penantian Dusun. Penantian
Kec.Pulau Panggung Tanggamus.
- e. Suku : Semendo
- f. Kewarganegaraan : Indonesia
- g. E-mail : ariimamdaputra997@gmail.com
- h. HP : 082175405906

2. Riwayat Pendidikan

- 1. Tahun 2008 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Banding Agung Tanggamus.
- 2. Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Talang Padang Tanggamus.
- 3. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 9 Bandar Lampung.
- 4. Tahun 2015 terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Informatika dan Informasi Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang utama dari segalanya, dengan mengucap syukur kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas segala karunianya serta kemudahan yang di berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Untuk papaku Amri, S.Pd yang selalu menjadi contoh dan menjadi panutan dalam hidupku dan Mamaku Khairiah yang tersayang yang senantiasa memberikan doa, dukungan, cinta dan kasih sayang yang tak terhingga alhamdulillah aku selesaikan skripsi ini terimakasih papa dan mama yang telah membesarkan aku sampai sekarang aku tidak bisa membalas apa yang telah mama dan papa berikan untuk aku, aku sayang papa dan mama. “Semoga papa dan mama selalu diberi kesehatan kebahagiaan serta umur panjang”.
3. Untuk ayuk aku aria desvita yang amat aku sayangi terima kasih telah menginspirasi hidupku dan seorang yang aku contoh terima kasih juga telah mendidik aku selama aku di rumah ayuk, serta kk haki yang sudah menjadikan kk haki menjadi inspirasi ku dalam mengejar impianku dan untuk ayuk ku tercinta aria dwi wahyuningsih terima kasih atas support, doa, ayuk yang selalu ada ketika aku ada masalah, ayuk dwi yang selalu akan menjadi panutan contoh dalam hidup, serta kk bima yang selalu support dan memberi semangat, kk bima akan menjadi inspirasi ku dan keponakanku tersayang kaka, alea, elvio, aisyah “Semoga kesuksesan dan kesehatan bersama kita semua”.
4. Untuk Meri Megawati yang aku sayangi terima kasih telah salalu ada untuk aku, serta telah menemaniku sampai mendapatkan gelar sarjanaku terima kasih sudah membantu menyelesaikan skripsiku terima kasih doa, Support, kebersamaan, dukungan, semangat dan segala bantuannya.

5. adiku tersayang, Aria Najwa Devana “Ayo kejar cita-cita mu agar menjadi kebanggaan orang tua”.
6. Ibu Zuriana, SE,.M.M selaku pembimbing skripsi, terimakasih atas bantuan dan kesabaran dalam membimbing demi terselesaikannya skripsi ini.
7. Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalianda karena telah memberikan kesempatan untuk meneliti terimakasih banyak atas kerja sama nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir.
8. Untuk kelurga besar di UKM DBA kakak-kakak dan adik-adik teman seperjuangan yang selalu ada untuk memberi support yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Sahabat Cacing yang menjadi keluarga ku (Bimo mardika putra,Muhamad aldhy akbar, Ogie satria adji) Semoga kita bisa sukses di masa depan dan merubah dunia dan menjadi orang yang di banggakan oleh orang tua kita.

MOTTO

“jangan pernah menyerah jika orang bisa, kita juga bisa, tidak ada yang tidak mungkin di dunia ini, jika kita percaya pada diri kita sendiri, kita bisa malakukannya kita akan sukses, jadikan kita menjadi cerita kebanggan bagi orang tua atas keberhasilan dan kesuksesan kita”

(Ari Imam Daputra)

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KALIANDA

Oleh

Ari Imam Daputra

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict*) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kalianda. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode *asosiatif*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda (*work family conflict*) dan Disiplin kerja terhadap Kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia kalianda berjumlah 150 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan wanita. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada sampel sebagai responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda (*work family conflict*) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda ,Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANK RAKYAT INDONESIA LTD., KALIANDA

By

Ari Imam Daputra

The objective of this research was finding out the effect of the work family conflict and the work discipline on the employee performance in Bank Rakyat Indonesia Ltd., Kalianda. The type of this research was the quantitative research with the associative method. The variables used in this research were the work family conflict and the work discipline on the employee performance. The subject of this research was Bank Rakyat Indonesia Ltd. The population of this research was 150 employees. The number of samples used in this research was 35 female employees. The data collecting technique used in this research was distributing questionnaire. The data analyzing technique used in this research was through the multiple linear regression analysis. The result of this research showed that the work family conflict and the work discipline affected the employee performance

Keywords: Work Family Conflict, Work Discipline, Employee Performance

PRAKATA

Assalamualaikumwr.wb.

Puji syukur penulis panjat kankehadirat Allah SWT atas segala limpah dan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KALIANDA**”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis menyadari tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak lepas aturan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A., MBA., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T. selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., Prof. selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
8. Ibu Zuriana, SE., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaga nya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
9. Para dosen dan staf jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
10. Kedua orang tua beserta keluarga besar yang selalu memberikan cinta kasih selama ini, doa dan dukungannya.

11. Para sahabat rekan – rekan seperjuangan angkatan 2015.

12. Almamaterku IIB Darmajaya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memangsangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan di masa mendatang.

Bandar Lampung, 5 April 2019

Penulis

Ari Imam Daputra
NPM. 1512110472

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------|-------|
| HALAMAN JUDUL DEPAN..... | i |
| HALAMAN JUDUL BELAKANG | ii |
| HALAMAN PENYATAAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | v |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | vi |
| PERSEMBAHAN..... | vii |
| MOTTO | viii |
| ABSTRAK | ix |
| PRAKATA | x |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xix |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|---|
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Ruang Lingkup Penelitian..... | 8 |
| 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian | 8 |
| 1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian..... | 8 |
| 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian | 9 |
| 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian..... | 9 |
| 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian | 9 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1.4 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 10 |
| 1.5.1 Bagi Perusahaan..... | 10 |
| 1.5.2 Bagi Karyawan Wanita | 10 |
| 1.5.3 Bagi Peneliti Selanjutnya..... | 10 |
| 1.6 Sistematika Penelitian | 10 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| 2.1 Kinerja..... | 12 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja..... | 12 |
| 2.1.2 Kriteria-Kriteria Kinerja..... | 13 |
| 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 14 |
| 2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.1.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja..... | 16 |
| 2.2 Pengertian Konflik Peran Ganda (<i>Work Family Conflict</i>)..... | 17 |
| 2.2.1 Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda | 17 |
| 2.2.2 Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda | 18 |
| 2.2.3 Indikator Konflik Peran Ganda | 18 |
| 2.3 Disiplin Kerja..... | 19 |
| 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja | 19 |
| 2.3.2 Penilaian Disiplin Kerja | 20 |
| 2.3.3 Indikator Disiplin Kerja | 21 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 21 |
| 2.5 Kerangka Pemikiran..... | 23 |
| 2.6 Hipotesis | 24 |
| 2.6.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan... | 24 |
| 2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja..... | 24 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 27 |
| 3.2 Sumber Data..... | 27 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data..... | 27 |
| 3.4 Populasi Dan Sampel | 29 |
| 3.4.1 Populasi..... | 29 |
| 3.4.2 Sampel..... | 29 |
| 3.5 Variabel Penelitian..... | 30 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel..... | 30 |
| 3.7 Uji Prasyarat Instrumen..... | 32 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 32 |
| 3.7.2 Uji Reabilitas | 32 |
| 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data | 33 |
| 3.8.1 Uji Normalitas | 33 |
| 3.8.2 Uji Linearitas | 34 |
| 3.8.3 Uji Multikolinearitas | 34 |
| 3.9 Metode Analisis Data..... | 35 |
| 3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda | 35 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis | 35 |
| 3.10.1 Uji T | 35 |
| 3.10.2 Uji F..... | 36 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|-------------------------|----|
| 4.1 Deskripsi Data..... | 37 |
|-------------------------|----|

| | |
|---|----|
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden..... | 37 |
| 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden..... | 38 |
| 4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen | 42 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas..... | 42 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reabilitas | 44 |
| 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data..... | 46 |
| 4.3.1 Uji Normalitas..... | 46 |
| 4.3.2 Uji Linieritas | 48 |
| 4.3.3 Uji Multikolinearitas | 49 |
| 4.4 Hasil Uji Analisis Data | 50 |
| 4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda | 50 |
| 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis | 52 |
| 4.5.1 Hasil Uji T..... | 52 |
| 4.5.2 Hasil Uji F..... | 54 |
| 4.6 Pembahasan..... | 56 |
| 4.6.1 Pembahasan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja | 56 |
| 4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita... 56 | |
| 4.6.3 Pembahasan Konflik Peran Ganda Dan Disiplin Kerja | 57 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| 5.1 Simpulan | 59 |
| 5.2 Saran | 59 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 23 |
|-------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-------------|-----------------------------------|
| Lampiran 1 | Kuesioner Penelitian |
| Lampiran 2 | Hasil Jawaban Kuesioner |
| Lampiran 3 | Deskripsi Karakteristik Responden |
| Lampiran 4 | Hasil Frekuensi Jawaban Responden |
| Lampiran 5 | Hasil Uji Validitas |
| Lampiran 6 | Hasil Uji Realibilitas |
| Lampiran 7 | Hasil Uji Normalitas |
| Lampiran 8 | Hasil Uji Linieritas |
| Lampiran 9 | Hasil Uji Multikolinieritas |
| Lampiran 10 | Regresi Linier Berganda |
| Lampiran 11 | Hasil Uji T |
| Lampiran 12 | Hasil Uji F |
| Lampiran 13 | T Tabel |
| Lampiran 14 | F Tabel |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu perusahaan BUMN berbasis perbankan dengan jumlah asset terbesar pada tahun 2014 dan jaringan wilayah kerja yang tersebar diseluruh Indonesia dan luar negri. Sejarah dari PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di dirikan di Purwokerto, Jawa Tengah Oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp En Spaarbank Der Inlandsche Hoofden* atau bank bantuan dan simpanan milik kaum priyayi Purwokerto, Lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri pada tanggal 16 desember 1895,kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran dari Bank BRI. Setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI merupakan sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia.

Pada tanggal 1 Agustus 1992 berdasarkan pada Undang-Undang Perbankan No. 7 pada tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham dari bank ini BRI, maka menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Kantor Wilayah (Kanwil) Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Bandar Lampung di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 23, Bandar Lampung, resmi beroperasi, Selasa pada 17 juni 2014. Kanwil ini membawahi dua provinsi Lampung dan Bengkulu. Direktur Utama dari BRI Sofyan Basir, menyatakan sebelumnya

bahwa BRI wilayah Lampung dan Bengkulu masuk dalam supervisi Kanwil BRI di Palembang. Namun berdasarkan dari berbagai pertimbangan, maka manajemen mengambil kebijakan dan melakukan pemekaran wilayah, sekaligus mendirikan satu Kanwil lagi di Kanwil BRI Bandar Lampung.

Dari hasil pemisahan wilayah tersebut, unit kerja BRI yang berada di bawah supervisi Kanwil BRI Bandar Lampung posisi pada tanggal 31 Mei 2014 terdiri atas, 13 kantor cabang, 14 kantor cabang pembantu, 9 kantor kas, 165 kantor BRIunit, 53 teras BRI, 14 teras BRI keliling, 433 ATM, dan 1.660 EDC yang tersebar di seluruh wilayah Provinsi Lampung dan Bengkulu.

PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda yang terletak di jalan Kesuma Bangsa No. 105 A Kalianda Way Uran. Karyawan yang mampu menangani konflik dengan mengelola disiplin mereka dalam pekerjaannya hal tersebut dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan memiliki peran penting untuk menunjang kegiatan operasional sebuah organisasi. Guna mencapai kinerja yang diinginkan sekaligus memuaskan konsumen dalam hal pelayanan, karyawan memerlukan kinerja yang optimal. Berikut ini merupakan Tabel 1.1 yang menunjukkan data karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

Tabel 1.1 Data Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

| No . | Bagian | Jumlah | Jenis Kelamin | | Status |
|---------|-----------------|--------|---------------|----|--------|
| | | | P | L | |
| 1 | Kepala Unit | 9 | - | 9 | Tetap |
| 2 | Asisten Manajer | 3 | - | 3 | Tetap |
| 3 | Pemimpin Cabang | 1 | - | 1 | Tetap |
| 4 | Supervisor | 3 | 1 | 2 | Tetap |
| 5 | Mantri Kupedes | 23 | - | 23 | Tetap |
| 6 | Mantri Kur | 15 | 1 | 14 | Tetap |

| | | | | | |
|----|---------------------------------|------------|-----------|------------|-----------|
| 7 | Associate Account Officer | 8 | 3 | 5 | Tetap |
| 8 | Junior Customer Service | 11 | 8 | 3 | Tetap |
| 9 | Petugas Agen Brilink | 4 | 1 | 3 | Tetap |
| 10 | Junior Teller | 12 | 11 | 1 | Tetap |
| 11 | Petugas Tkk(Tenaga Kurir Kas) | 8 | 4 | 4 | Tetap |
| 12 | Mantri Briguna | 1 | - | 1 | Tetap |
| 13 | Pekerja Dalam Penugasan Khusus | 1 | 1 | - | Tetap |
| 14 | Pramubakti | 10 | 2 | 8 | Outsource |
| 15 | penjaga malam | 9 | 1 | 8 | Outsource |
| 16 | Satpam | 15 | - | 15 | Outsource |
| 17 | pelaksana fungsi admintrasi kur | 7 | 2 | 5 | Outsource |
| 18 | petugas logistic | 1 | - | 1 | Outsource |
| 19 | sales person dana dan jasa | 1 | 1 | - | Outsource |
| 20 | petugas bansos | 1 | - | 1 | Outsource |
| 21 | Sekretaris | 1 | 1 | - | Outsource |
| 22 | Pengemudi | 2 | - | 2 | Outsource |
| 23 | payment point | 2 | 2 | - | Outsource |
| 24 | petugas layanan | 2 | 2 | - | Outsource |
| | Jumlah | 150 | 41 | 109 | |

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda 2019.

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa data karyawan terdiri dari 150 karyawan yang terbagi lagi menjadi 41 karyawan wanita dan 109 karyawan laki- laki. PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

Tabel 1.2 Data Karyawan wanita sudah menikah di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

| No. | Bagian | Jumlah Wanita | Sudah Menikah | Statatus |
|-----|---------------------------|---------------|---------------|----------|
| 1 | Supervisor | 1 | 1 | Tetap |
| 2 | Mantri Kur | 1 | 1 | Tetap |
| 3 | Associate Account Officer | 3 | 3 | Tetap |
| 4 | Junior Customer Service | 8 | 8 | Tetap |
| 5 | Petugas Agen Brilink | 1 | - | Tetap |
| 6 | Junior Teller | 11 | 10 | Tetap |

| | | | | |
|----|---------------------------------|----|----|-----------|
| 7 | Petugas Tkk (Tenaga KurirKas) | 4 | 4 | Tetap |
| 8 | Pekerja Dalam Penugasan Khusus | 1 | 1 | Tetap |
| 9 | Pramubakti | 2 | 2 | Outsource |
| 10 | penjaga malam | 1 | - | Outsource |
| 11 | pelaksana fungsi admintrasi kur | 2 | 2 | Outsource |
| 12 | sales person dana dan jasa | 1 | - | Outsource |
| 13 | Sekretaris | 1 | 1 | Outsource |
| 14 | payment point | 2 | - | Outsource |
| 15 | petugas layanan | 2 | 2 | Outsource |
| | Jumlah | 41 | 35 | |

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda 2019.

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa data jumlah karyawan wanita terdiri dari 41 karyawan yang terbagi lagi menjadi 35 karyawan wanita sudah menikah pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

Menurut Prof.Dr. Pandi Afandi,SE,MM (2018) Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal,tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dalam penilaian kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda sesuai dengan indikator penilaian kinerja hasil kerja karyawan wanita di lihat dari kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja yang di capai pada karyawan, dalam penilaian kinerja tanggung jawab karyawan pada penilaian kinerja ini menjaga dan meningkatkan kualitas layanan, berdasarkan data yang di peroleh dalam peningkatan layanan pada kinerja karyawan masih kurangnya pencapaian nilai kualitas pelayanan hal ini berpengaruh dalam kinerja karyawan. Pada penilaian kinerja memastikan ketetapan waktu dan akurasi berdasarkan hasil penilaian ketetapan waktu masih ada sebgaiian karyawan yang melanggar hal tersebut hal ini

berdampak pada kinerja karyawan. Dalam indikator lain perilaku kerja pada karyawan khususnya kedisiplinan hal ini berdasarkan penilaian dari PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda masih adanya sebagian karyawan wanita yang melanggar hal tersebut itu dapat menjadi suatu penilaian bagi individu karyawan seperti contoh yang berdasarkan penilaian absen masih ada karyawan yang terlambat maupun izin berkerja ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan wanita karna hal tersebut dapat menghambat kinerja pada karyawan wanita yang seharusnya pekerjaan itu dapat diselesaikan maka hal tersebut menjadi keterlambatan dalam berkerja.

Hal ini sependapat menurut Prof.Dr. Pandi Afandi,SE,MM (2018) bahwa Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang ditanyakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). kualitas manajemen Bank tidak terlepas dari kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki karyawan. Sebagai bank yang cukup berpengalaman dalam bidang perbankan di Indonesia, PT. Bank Rakyat Indonesia cabang kalianda menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya dibutuhkan ketelitian, ketepatan, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan dapat lebih optimal maka salah satu hal yang penting dan harus diperhatikan adalah penanggulangan konflik dan disiplin kerja pada karyawan.yaitu dengan meningkatkan hasil yang dicapai untuk meningkatkan keterampilan, profesionalisme dalam bekerja serta meningkat semangat kerja untuk lebih baik dari hari kemarin. Hal ini perlu di lakukan untuk menghindari menurunnya kinerja karyawan wanita pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang kalianda. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar

kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja pegawai dengan kinerja perusahaan dimana produktivitas perusahaan bergantung pada kinerja pegawainya.

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua ranah utama dalam kehidupan sebagian besar orang. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran merupakan sebuah konflik yang muncul akibat tekanan yang timbul dari pekerjaan dan keluarga. Fenomena konflik peran ganda pada bank tersebut terjadi apabila tuntutan untuk bertanggung jawab pada salah satu peran baik dari keluarga maupun pekerjaan bertentangan, yakni keterlibatan pada pekerjaan mempersulit keterlibatan pada keluarga atau sebaliknya, misalnya karyawan tersebut mendapatkan kerja pada malam hari atau pekerjaan tambahan dan tidak bisa ditinggal sehingga beban dan tuntutan tugas bertambah memungkinkan karyawan menjadi terlalu sibuk dengan pekerjaannya sehingga tanggung jawab pada keluarga dan pekerjaan bisa terbengkalai. Hal tersebut akan menimbulkan turunya kedisiplinan pada karyawan yaitu ketepatan masuk kerja dan ketentuan jam kerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk para manajer berkomunikasi dengan parakaryawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesedaran dan kesedian seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Konflik peran ganda dapat menyebabkan kedisiplinan kerja seorang karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Tuntutan kerja, banyaknya tuntutan tugas dan kurangnya kebersamaan keluarga pada karyawan wanita pada Bank BRI menimbulkan disiplin kerja pada karyawan Bank tersebut mengalami penurunan kedisiplinan kerja misalnya terlambat kerja dan izin berkerja. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan berkerja lebih giat dan

menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja.

Kemajuan pendidikan, kebutuhan ekonomi semakin bertambah dan komitmen untuk mewujudkan emansipasi telah membuat kesetaraan gender dalam berbagai kehidupan masyarakat Indonesia, maupun dalam kesempatan kerja. Wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Pada masa lalu wanita cenderung tidak bekerja untuk mencari nafkah, mereka hanya menangani pekerjaan rumah tangga saja, melayani suami dan mengurus anak. Hal ini tersebut iyalah karena di dalam masyarakat ada anggapan bahwa wanita (isteri) yang bekerja untuk memperoleh penghasilan merendahkan martabat laki-laki (suami). Anggapan itulah tersebut yang demikian telah membuat sebagian wanita enggan untuk berkembang, dimana mereka cenderung tidak ada keinginan untuk bersekolah ke jenjang yang lebih tinggi. Pada masa kini anggapan tersebut semakin tidak berlaku, karena pada masa kini memunculkan kesadaran bahwa membangun suatu keluarga yang sejahtera merupakan tanggung jawab bersama antara suami dan isteri. Hal tersebut ini telah memunculkan fenomena dalam masyarakat, dimana hal ini dalam kehidupan keluarga tidak hanya suami yang bekerja tapi juga tetapi isteripun berkerja guna mendapatkan penghasilan untuk keluarga. dalam fenomena yang di temukan dari PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda dari konflik dan disiplin bahwa kinerja karyawan memiliki kendala konflik yaitu tuntutan tugas dan beban kerja serta kurangnya kebersamaan keluarga menimbulkan penurunan kinerja serta disiplin dalam berkerja terlambat masuk kerja dan izin kerja

menghasilkan pekerjaan terhambat dalam berkerja menjadi kendala dalam penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kalianda”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan wanita pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda?
2. Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan wanita pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda?
3. Apakah pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan wanita pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adakah karyawan wanita yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adakah Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda yang terletak di jalan Kesuma Bangsawan No. 105 A Kalianda Way Uran.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 sampai April 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia tentang Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*), Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran ganda (*Work Family Conflict*), Disiplin dan kinerja pada karyawan wanita.

1.5.2 Bagi Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

1.5.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini, diperlukan adanya suatu sistematika penulisan, sehingga dapat diketahui secara jelas kerangka dari penelitian ini.

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Pada bab ini juga diuraikan kerangka pemikiran.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini diuraikan jenis penelitian, jenis data, metode penelitian data, populasi dan sampel, variabel penelitian, alat analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis serta membahas hasil pengolahan data.

Bab V Penutup

Dalam bab ini difokuskan pada kesimpulan atau hasil penelitian serta mencoba untuk menarik beberapa implikasi dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Prof.Dr. Pandi Afandi,SE,MM (2018) Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal,tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang ditanyakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai

organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang di mulai.

2.1.2 Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim mencapai strategis organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memfokuskan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memfokuskan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.

3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja) jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* (kualitas kerja) kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan) luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (kreativitas) keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (kerja sama) kesediaan berkerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (ketergantungan) kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (inisiatif) semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities* (kualitas personal) menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerjaan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang di berikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong,

mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kempimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam berkerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi nya agar tujuan tercapai.

2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas- tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bias berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat. Tujuan penilain kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota ptganisasi, yaitu meliputi:
 - a. Telaah gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, baonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
 - b. Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi,demosi,transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh system penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja(performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hamper semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c. Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja ainvidu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Kuantitas hasil kerja
 2. Kualitas hasil kerja
 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Disiplin kerja
 2. Inisiatif
 3. Keterampilan
- c. Sifat pribadi yan terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Kepemimpinan

2. Kujukuran
3. kreativitas

2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)

Pesatnya perkembangan dan meningkatnya kebutuhan hidup dan kebutuhan sehari-hari dari tahun ke tahun menyebabkan tingginya tuntutan wanita untuk bekerja dan memberikan tambahan *income* (pendapatan) dalam membantu kebutuhan keluarga. Wanita yang seharusnya mengurus pekerjaan rumah serta memiliki peran penuh pada anak dan keluarganya, harus terbagi waktu sedemikian rupa antara keluarga dan pekerjaan. Jika kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menciptakan konflik. Menurut pendapat dari Noor (2004) secara naluriah wanita memiliki peran pengasuhan dalam keluarga, namun adanya keterlibatan pada pekerjaan serta tuntutan dari pekerjaan yang semakin banyak membuat wanita rentan mengalami konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga. Menurut pendapat dari Frone (2003) dalam Matthews, *et al.* (2010) konflik peran ganda merupakan satu bentuk dari konflik antar peran yang muncul dalam pekerjaan dan keluarga yang saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban untuk berkerja yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda.

2.2.1 Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda

Menurut pendapat dari Gibson, (1995), bentuk konflik peran dialami individu memiliki tiga bentuk peranan yaitu :

- a. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*) ialah Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.
- b. Konflik intra peran (*intra role conflict*) ialah Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga

tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila terjadi peran tertentu memiliki peran yang rumit.

- c. Konflik Antar peran (*inter role conflict*) ialah Konflik ini muncul ketika seorang menghadapi peran ganda . hal tersebut terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda

2.2.2 Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda

Konflik peran sebenarnya bersifat dari psikologis seseorang, atau gejala yang di terlihat pada seorang individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, keletihan. Menurut pendapat dari Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa sumber-sumber dari penyebab konflik peran diantaranya:

1. Semakin banyak waktu untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga termasuk waktu untuk berkomunikasi.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat dari karyawan sehingga mempersulit untuk peran yang lainnya.

2.2.3 Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut pendapat dari Boles, James S., W. Gary Howard dan Heather H. Donofrio, dalam Roboth (2015) indikator - indikator konflik peran ganda (*work- family conflict*) memiliki lima indikator, indikator tersebut ialah:

- a. Tekanan kerja.

Tekanan yang berpuncak daripada atau melibatkan pekerjaan.

Tekanan yang negatif, baik dari segi mental, fizikal atau emosi,

merupakan satu faktor penting yang boleh menggugat keharmonian kualitas kehidupan seseorang pekerja.

b. Banyaknya tuntutan tugas.

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

c. Kurangnya kebersamaan keluarga

Kurang meluangkan waktu bersama keluarga memicu terjadinya kenakalan anak atau remaja dan ketidakharmonisan dalam keluarga.

d. Sibuk dengan pekerjaan.

Beban dan tuntutan tugas memungkinkan seseorang menjadi terlalu sibuk dengan pekerjaannya sehingga tanggung jawab lain bisa terbengkalai.

e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Ketidakseimbangan komitmen dan tanggung jawab keluarga terjadi karena pekerjaan mengganggu hubungan dengan keluarga.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari Puspita Sari (2011) mengungkapkan bahwa secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*discipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Menurut pendapat dari Siagian (2008: 305) bahwa disiplin kerja ialah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau perusahaan agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk

pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya. Menurut pendapat dari saudara Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan parakaryawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

2.3.2 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.600) memiliki tiga konsep dalam pelaksanaan penilaian pada disiplin :

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tingkatan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

2. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif di iyalah (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap pada setiap pelanggaran.

3. Tindakan disiplin positif

Dalam banyak situasi, hukum tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan,

yaitu mendorong parakaryawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari Harlie tentang peniltian (2010) adapun indikator dari variabel disiplin kerja memiliki empat indikator sebagai berikut :

1. Selalu hadir tepat waktu, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai ketepatan kehadiran datang ke kantor.
2. Selalu menaati ketentuan jam kerja, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai menaati jam kerja atau tidak keluar kantor pada saat jam kerja.
3. Memiliki semangat kerja yang tinggi, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai semangat karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.
4. Adanya sanksi jika melanggar, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pemberian sanksi oleh pemimpin kepada Karyawan apabila melanggar peraturan agar menyebabkan efek jera

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi yang dapat dilihat pada table 2.1

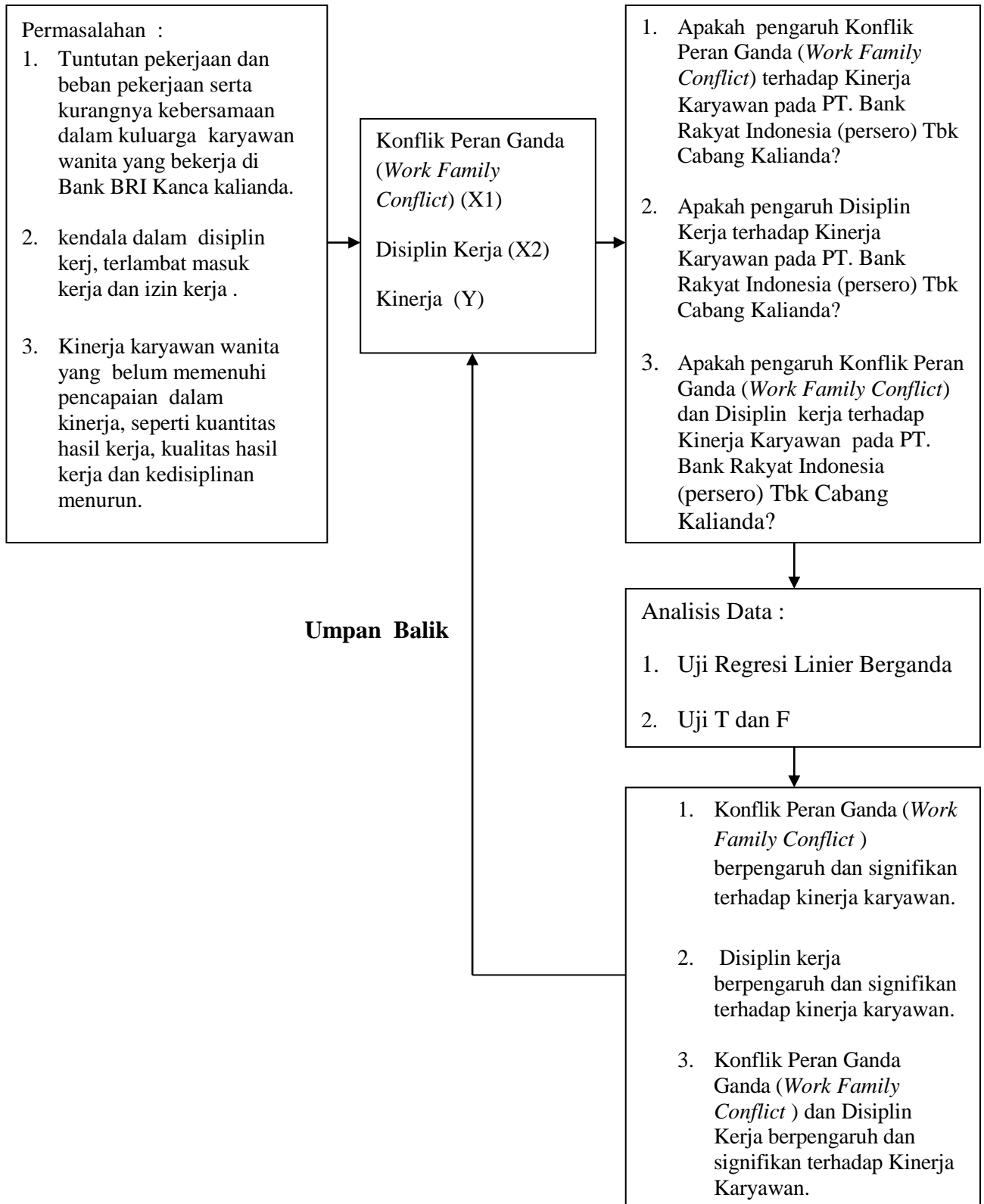
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Penulis dan Tahun | Judul Penelitian | Variabel | Hasil |
|-----|---------------------|--|----------------------------------|--|
| 1. | Jane Y. Roboth/2015 | <i>Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita</i> | Analisi data menggunakan Analisi | Konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja |

| | | | | |
|----|--|---|--|---|
| | | Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia | jalur | berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda. |
| 2. | Pepi Mulita Sari Endang, Siti Astuti Gunawan Eko, Nurtjahjono (2015) | Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban) | Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur | Konflik kerja, stress kerja dan motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. |
| 3. | Melinda Susan Rugian, Ivonne Saerang, Victor Lengkong/2017 | Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Bank Btpn Tbk Cabang Utama Manado) | Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda | Variabel disiplin kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga memberikan pengaruh secara umum terhadap kinerja karyawan di pt bank btpn tbk |
| 4. | Noveria Susijawati, Siti Maryam, Lisa H S/2017 | Konflik Peran Ganda, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon | Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda | Terdapat pengaruh secara langsung konflik peran ganda, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 20,686. |

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik merupakan persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, frustasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Menurut pendapat dari Schieman et al penelitian (2003) dari hasil penelitiannya mendapatkan hasil bahwa rumah dan pekerjaan yang masih tumpang tindih dapat menurunkan kinerja. Contohnya kesulitan dirumah dapat menyebabkan pekerja menghabiskan waktu pekerjaan, kurang konsentrasi, terburu-buru mengerjakan tugas, dan menjadwalkan kembali pekerjaan untuk pekerjaan yang lain (Barnett 1994). Oleh karena itu dengan semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaan semakin rendah. Hal ini dapat terjadi karena tekanan dan tuntutan yang berasal dari peran ganda seseorang wanita, contohnya sebagai karyawan wanita memiliki keluarga, hal ini dapat menyebabkan tidak maksimalnya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

H1: Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari Budi Setiyawan dan Waridin penelitian (2006) dan Aritonang (2005) mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki pada setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan dari organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan

terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. dalam menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.3 Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai perempuan yang memiliki karir dan sudah menikah, banyak perempuan karir harus menganggap peran ganda dalam keluarga sebagai suatu aktivitas yang harus mereka jalani setiap hari. Mereka harus memikul tanggung jawab utama untuk pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Tanggung jawab untuk bekerja menimbulkan konflik keluarga, yang menjadi kendala dalam kinerja mereka. Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. bagi karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita single. Peran ganda pun di alami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dengan adanya konflik pekerjaan-keluarga maka akan

menimbulkan disiplin kerja bagi karyawan menurun, dimana karyawan memiliki kendala-kendala kehadiran yang menyebabkan kinerja terhambat. Penyebab dari disiplin kerja biasanya juga berasal dari konflik di dalam keluarganya, dan hal ini bisa berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

H3: Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut pendapat dari Sugiyono (2015) jenis penelitian pada dasarnya cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Menurut pendapat dari Sugiyono (2015), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda

3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah informasi data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan penelitian, dalam hal ini data primer yang diperoleh peneliti berasal dari jawaban kuesioner penelitian yang diberikan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian yang diharapkan, baik berupadata primer ataupun data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan cara berikut:

1. Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi Kepustakaan (*Library Research*) merupakan metode yang digunakan dalam mencari data, atau cara pengamatan secara

mendalam terhadap tema yang diteliti yang bersumber dari bacaan atau data-data pustaka yang relevan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

a. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis langsung pada kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

b. Wawancara

Menurut pendapat dari Sugiyono penelitiannya (2016,p.224) menyatakan bahwa wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pena untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode ini dapat digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam suatu angket, melalui tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda. Tujuan wawancara adalah untuk mendukung teknik kuesioner, terutama bila ada yang kurang jelas.

d. Kuesioner (Angket)

Suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Isi kuesioner terdiri dari:

1. Identitas responden, yaitu mengenai nama, jenis kelamin,usia, pendidikan, dan bagian (jabatan pekerjaan).
2. Pertanyaan mengenai tanggapan responden mengenai variable: konflik peran ganda (*work-family conflict*), stres kerja, dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh para karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2004: 86). Dengan skala ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan oleh masing-masing responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternative jawaban dan penentuan skornya adalah sebagai berikut (Sanusi, 2011).

- Jawaban Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut pendapat dari Sanusi (2011) populasi merupakan seluruh kumpulan dari elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kalianda yang berjumlah 150 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut pendapat Sanusi (2011) sampel ialah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-

pertimbangan tertentu, terutama pertimbangan yang diberikan sekelompok pakar atau *expert*. Penentuan subjek untuk dijadikan sampel atau responden dilakukan secara *purposive sampling* dengan kriteria karyawan perempuan yang sudah berkeluarga. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang sudah menikah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kalianda yang berjumlah 35 orang.

3.5 Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Menurut (Sugiyono 2015, p.39). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah konflik peran ganda dan Disiplin kerja.

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Menurut (Sugiyono 2015, p.99). Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Untuk lebih memperjelas, beberapa variabel yang digunakan beserta pertanyaan yang diajukan pada kuisisioner dalam penelitian ini dapat diperjelas pada table berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Konflik | Definisi Operasional | Indikator | Skala |
|--|--|--|--|--------------|
| Konflik Peran Ganda (<i>work family conflict</i>) (X1) | Frone, Russell dan Cooper, dalam Silalahi, (2015) mendefinisikan Konflik Peran Ganda atau pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. | Konflik peran ganda adalah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga, karena tidak dapat terpenuhi salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tekanan kerja. 2. Banyaknya tuntutan tugas. 3. Kurangnya kebersamaan keluarga. 4. Sibuk dengan pekerjaan. 5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga. | Interval |
| Disiplin Kerja (X2) | Siagian (2008: 305) Disiplin Kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen. | Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu hadir tepat waktu. 2. Selalu menaati ketentuan jam kerja. 3. Memiliki semangat kerja yang tinggi. 4. Adanya sanksi jika melanggar. | Interval |

| | | | | |
|----------------------|---|--|--|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Prof.Dr.Pandi Afandi,SE,MM (2018) Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). | kinerja adalah kesedian seorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja. 2. Perilaku kerja. 3. Sifat pribadi. | Interval |
|----------------------|---|--|--|----------|

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Uji instrument penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas, reliabilitas dan normalitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang di buat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2005: 45). Cara pengukuran validitas angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan person atau koefisien korelasi *product moment pearson* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut pendapat dari Sugiyono (2015, p.183) pengujian ini

bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur dan memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji reabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuisisioner (angket) tersebut. Alat ukur dikatakan realibel apabila jawabannya konsisten dari waktu ke waktu. Uji reabilitas menggunakan rumus *Alpha*. Indikator instrumen dikatakan realibel jika *Cronbach Alpha* < 0,6. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha yaitu :

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai *r* alfa indeks korelasi :

| Koefisien <i>r</i> | Realiabilitas |
|--------------------|---------------|
| 0.8000 -1.0000 | Sangat Tinggi |
| 0.6000 - 0.7999 | Tinggi |
| 0.4000 - 0.5999 | Sedang/Cukup |
| 0.2000 - 0.3999 | Rendah |
| 0.0000 - 0.1999 | Sangat Rendah |

Sumber : sugiyono (2015.p. 184)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Sig < 0,05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila Sig > 0,05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan compare means dan pengujian linieritas dilakukan melalui SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 23.0.

Rumusan Hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Ho ditolak.
2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Ho diterima.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lain. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga mempengaruhi variabel tergantungnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel-variabel independen.

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui prograam SPSS 23.0.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut pendapat dari Sugiyono (2015, p.147) mengungkapkan bahwa : Metode analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

3.9.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu konflik peran ganda (X_1), disiplin kerja (X_2), dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (kinerja karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Variabel *independen* (konflik peran ganda)

X_2 = Variabel *independen* (disiplin kerja)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan mencocokkan fakta atau dengan

mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan uji regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS 23.0 dengan angka signifikansi $< 0,05$ dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jikat hitung $> t$ tabel (0,05), maka hipotesis didukung.
- b. Jikat hitung $< t$ tabel (0,05), maka hipotesis tidak didukung

3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu konflik peran ganda (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

Ha: Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan wanita (Y).

Ho: Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia dan pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Table 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia (tahun) | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|--------|--------------|-------------------|----------------|
| 1 | 25 – 30 | 30 | 85.7 |
| 2 | 31 – 40 | 4 | 11.4 |
| 3 | 41 – 50 | 1 | 2.9 |
| Jumlah | | 35 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui usia 25 – 30 tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda di dominasi oleh karyawan wanita yang berusia 25 – 30 tahun sebanyak 30 orang.

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir**

| No | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | D3 | 5 | 14.3 |
| 2 | S1 | 28 | 80.0 |
| 3 | S2 | 2 | 5.7 |
| Jumlah | | 35 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui Pendidikan terakhir S1 menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda di dominasi oleh karyawan wanita yang pendidikan terakhir sebanyak 28 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Wanita yang disebar kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3**Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)**

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | | | | | |
|----|---|---------|------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| | | (5) | | (4) | | (3) | | (2) | | (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur. | 20 | 57.1 | 15 | 42.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | Banyaknya tugas tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. | 14 | 40.0 | 20 | 57.1 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|
| 3 | Berusaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja. | 17 | 48.6 | 16 | 45.7 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 4 | Tidak menunda-nunda pekerjaan. | 14 | 40.0 | 20 | 57.1 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 5 | Mampu bekerja sama dalam tim. | 13 | 37.1 | 19 | 54.3 | 3 | 8.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 6 | Mampu memberikan gagasan atau ide-ide baru dalam dalam organisasi. | 16 | 45.7 | 8 | 22.9 | 11 | 31.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 7 | Bekerja sesuai dengan kemampuan dengan memanfaatkan sumber daya dan potensi yang ada. | 13 | 37.1 | 19 | 54.3 | 3 | 8.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 8 | Mampu menganalisis data atau tugas yang diberikan dengan baik. | 9 | 25.7 | 23 | 65.7 | 3 | 8.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 9 | Mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. | 6 | 17.1 | 16 | 45.7 | 13 | 37.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 10 | Memberikan kontribusi kepada unit kerja melalui saran, kritik dan usaha yang membangun. | 22 | 62.9 | 9 | 25.7 | 3 | 8.5 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 hasil jawaban responden variabel kinerja (Y), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban setuju (S) adalah pada pernyataan nomor 8 yaitu “Mampu menganalisis data atau tugas yang diberikan dengan baik” sebesar 65,7%. Sedangkan pernyataan yang paling banyak direspon kurang setuju (KS) adalah pernyataan 9 yaitu “Mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.” sebesar 37.1%.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Konflik Peran Ganda (X1)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | | | | | |
|----|--|---------|------|-----|------|-----|------|-----|-----|-----|-----|
| | | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| | | (5) | | (4) | | (3) | | (2) | | (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Beban pekerjaan yang banyak mengakibatkan sedikitnya waktu untuk bersama keluarga. | 21 | 60.0 | 12 | 34.3 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | Kepentingan keluarga yang mendesak membuat enggan untuk datang ke tempat kerja. | 8 | 22.9 | 19 | 54.3 | 8 | 22.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 3 | Kebijakan pimpinan yang sering tidak memperhatikan kefleksibelan waktu antara pekerjaan dan pegawainnya. | 19 | 54.3 | 14 | 40.0 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 4 | Permasalahan keluarga mengurangi konsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan | 21 | 60.0 | 12 | 34.3 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 5 | Merasa cemas ketika harus meninggalkan keluarga demi tanggung jawab terhadap pekerjaan. | 9 | 25.7 | 19 | 54.3 | 7 | 20.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 6 | Kelelahan akibat menjalankan tuntutan pekerjaan membuat kurangnya perhatian terhadap keluarga. | 8 | 22.9 | 19 | 54.3 | 8 | 22.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 7 | Pulang tidak tepat waktu karena sibuk dengan pekerjaan. | 9 | 25.7 | 19 | 54.3 | 7 | 20.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 8 | Banyaknya pekerjaan kantor membuat kurang maksimal mengerjakan tanggung jawab di rumah sebagai istri. | 19 | 54.3 | 10 | 28.6 | 6 | 17.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 9 | Permasalahan anak mengganggu konsentrasi dalam bekerja. | 14 | 40.0 | 18 | 51.4 | 3 | 8.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 10 | Merasa kurang keterlibatan sebagai istri dirumah. | 11 | 31.4 | 18 | 51.4 | 6 | 17.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel Konflik Peran Ganda (X1), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 1 yaitu “Beban pekerjaan yang banyak mengakibatkan sedikitnya waktu untuk bersama keluarga.” Sebesar 60,0%. Dan pernyataan nomor 4 yaitu “Permasalahan keluarga mengurangi konsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan” sebesar 60,0% Sedangkan pernyataan yang paling banyak direspon kurang setuju (KS) adalah pernyataan 6 yaitu “Kelelahan akibat menjalankan tuntutan pekerjaan membuat kurangnya perhatian terhadap keluarga.” sebesar 22,9%. Dan pernyataan nomor 2 yaitu “Kepentingan keluarga yang mendesak membuat enggan untuk datang ke tempat kerja.” Sebesar 22.9 %

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

| NO | PERNYATAAN | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
|----|---|-----------|------|----------|------|-----------|------|-----------|-----|------------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan. | 24 | 68.6 | 11 | 31.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | Mengenakan pakaian yang ditentukan perusahaan. | 20 | 57.1 | 14 | 40.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 3 | Menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai ketentuan yang ditetapkan perusahaan. | 20 | 57.1 | 15 | 42.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 4 | Membantu menyelesaikan masalah nasabah. | 15 | 42.9 | 13 | 37.1 | 7 | 20.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 5 | Mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditentukan. | 20 | 57.1 | 15 | 42.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 6 | Bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. | 25 | 71.4 | 10 | 28.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|------|----|------|---|-----|---|-----|---|-----|
| 7 | Bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan | 25 | 71.4 | 10 | 28.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 8 | Memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen berkerja | 24 | 68.6 | 11 | 31.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 9 | Tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja | 20 | 57.1 | 15 | 42.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 10 | Melayani nasabah dan bersikap sopan kepada nasabah | 21 | 60.0 | 13 | 37.1 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Konflik Peran Ganda (X2), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 6 yaitu “Bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.” Sebesar 71,4%. Dan pernyataan nomor 7 yaitu “Bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan” sebesar 71,4% . Sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon setuju (S) adalah pernyataan 7 yaitu “Bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan” sebesar 28,6%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reabilitas yang diuji pada 35 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0.

Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

1. Jika $sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$, maka kuisisioner dinyatakan valid.
2. Jika $sig (I-tailed) > \alpha (0,05)$, maka kuisisioner dinyatakan tidak valid

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda (X1)

| Pernyata | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-----------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,004 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji semua pernyataan variabel Konflik Peran Ganda (X1), maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

| Pernyata | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-----------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji semua pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2), maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| Pernyata | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-----------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,027 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji semua pernyataan variabel kinerja (Y), maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

4.2.2 Uji Reabilitas Angket

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program 23.0. Hasil uji reabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi Koefisien r

| Koefisien r | Reliabilitas |
|-----------------|----------------|
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang / Cukup |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

Sumber: Sugiyono (2015, p.184)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan realible diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|-------|--------------------------|
| Konflik Peran Ganda (X1) | 0,786 | Reabilitas Tinggi |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,896 | Reabilitas Sangat Tinggi |
| Kinerja karyawan wanita (Y) | 0,800 | Reabilitas Sangat Tinggi |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reabilitas, menggunakan daftar interpretasi koefisien r , maka dapat diartikan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X1) dengan nilai alpha sebesar 0,786 memiliki tingkat kereliabilitasan yang tinggi, variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai alpha sebesar 0,896 memiliki tingkat kereliabilitasan yang sangat tinggi sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai alpha sebesar 0,800 memiliki tingkat kereliabilitasan sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Sig < 0,05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila Sig > 0,05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Variabel Konflik peran Ganda(*work family conflict*) (X1) dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| | | X1 |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 42.51 |
| | Std. Deviation | 3.906 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 |
| | Positive | .102 |
| | Negative | -.109 |
| Test Statistic | | .109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Berdasarkan pada output tabel 4.11 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes* maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel konflik peran ganda (*work family conflict*) (X1) memiliki data terdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini memperoleh hasil data yang terdistribusi normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| | | X2 |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 45.77 |
| | Std. Deviation | 3.766 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .180 |
| | Positive | .131 |
| | Negative | -.180 |
| Test Statistic | | .180 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .006 ^c |

Dari tabel diatas, bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai sig 0,006 yang berarti lebih rendah dari 0,05. Dari hasil uji tes normalitas dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki data yang tidak normal. Dalam statistika data yang tidak terdistribusi normal dapat dilakukan tindakan untuk mentransformasi data, hal ini bertujuan agar mendapatkan kelompok data baru sehingga nantinya mampu mendapatkan output yang diinginkan. Pada perenelitian ini uji normalitas akan di transform menggunakan *Square Root Transformation*. Hasil uji normalitas setelah transformasi dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* Sesudah Transformasi

| | | Trans_X2 |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 27 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 1.8276 |
| | Std. Deviation | 1.08872 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .165 |
| | Positive | .139 |
| | Negative | -.165 |
| Test Statistic | | .165 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .058 ^c |

Berdasarkan pada output tabel 4.13 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes* maka dapat diambil kesimpulan bahwa data terdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,058 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini memperoleh hasil data yang terdistribusi normal.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| | | Y |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 42.91 |
| | Std. Deviation | 3.883 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .145 |
| | Positive | .145 |
| | Negative | -.139 |
| Test Statistic | | .145 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .060 ^c |

Berdasarkan pada output tabel 4.14 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes* maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki data terdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,060 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini memperoleh hasil data yang terdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Rumusan Hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Ho ditolak, berarti model regresi tidak berbentuk linier.

2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Ho diterima, berarti model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

| Variabel | F | Sig. | Kondisi | Simpulan |
|---|-------|-------|-------------|----------|
| Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita. | 1,556 | 0,181 | Sig > Alpha | Linier |
| Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Wanita. | 0,353 | 0,955 | Sig > Alpha | Linier |

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Konflik Peran Ganda (X1) terhadap Kinerja karyawan Wanita (Y) sebesar 0181 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikasi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Y) sebesar 0,955 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi silmutan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Nilai tolerance | Kondisi | VIF | Kondisi | Simpulan |
|--------------------------|-----------------|------------------------|-------|----------|------------------|
| Konflik Peran Ganda (X1) | 0,540 | <i>tolerance</i> > 0,1 | 1,851 | VIF < 10 | Tidak ada gejala |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,540 | <i>tolerance</i> > 0,1 | 1,851 | VIF < 10 | Tidak ada gejala |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Dari hasil perhitungan pada *Table Coefficients* diperoleh nilai VIF = 1,851 kurang dari 10 atau nilai *collinierity tolerance* = 0,540 di atas 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing- masing variabel independen tersebut berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.508 | 6.006 | | 1.250 | .220 |
| | X1 | .153 | .165 | .154 | .931 | .359 |
| | X2 | .631 | .171 | .612 | 3.698 | .001 |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,508 + 0,153 X_1 + 0,631 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan Wanita
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X1 = Konflik Peran Ganda
X2 = Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,508 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Konflik Peran Ganda (X1) dan Karyawan Kerja (X2) (X=0) maka skor Kinerja Karyawan Wanita (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda adalah sebesar 7,508.
2. Koefisien regresi untuk X1 (Konflik Peran Ganda) sebesar 0,153 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Konflik Peran Ganda) maka akan meningkatkan Kinerja karyawan

Wanita (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda sebesar 0,153.

3. Koefisien regresi untuk X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,631 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Disiplin Kerja) maka akan meningkatkan sebesar Kinerja Karyawan Wanita (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda 0,631.

Tabel 4.17

Hasil Uji Model Summary

| Variabel | R | R Square |
|-----------------------------|-------|----------|
| Konflik peran ganda (X1) | 0,526 | 0,726 |
| Disiplin kerja (X2) | | |
| Kinerja karyawan wanita (Y) | | |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 koefisien determinasi, nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat hubungan antar variabel (0,526). Koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,726 menunjukkan bahwa Kinerja Perawat (Y) dipengaruhi oleh Konflik Peran Ganda (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 526% sedangkan sisanya sebesar 47.4 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

1. Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan wanita (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Ho : Konflik Peran Ganda (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Ha : Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Wanita (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan Wanita (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Ho : Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Ha : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan Wanita (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha diterima.
- b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.
Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.

Tabel 4.18**Hasil Uji t**

| Variabel | Nilai t | Kondisi | Sig. | Kondisi | Simpulan |
|--------------------------|---------|--------------------------|-------|------------|------------|
| Konflik Peran Ganda (X1) | 0,931 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | 0,059 | Sig < 0,05 | Ho ditolak |
| Disiplin Kerja (X2) | 3,698 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | 0,001 | Sig < 0,05 | Ho ditolak |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Konflik Peran Ganda (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan Wanita (Y) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan Wanita (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 35-2= 33$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1.692.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 hasil uji t, dapat diketahui nilai t_{hitung} Variabel bebas Konflik Peran Ganda (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan wanita (Y) sebesar 0.931. dengan demikian $t_{hitung} 0.931 > t_{tabel} 1.692$ dan nilai sig (0,059) < 0,05 yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan wanita (Y) di PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 hasil uji t, dapat diketahui nilai t_{hitung} Variabel bebas disiplin kerja (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan wanita (Y) sebesar 3.698. dengan demikian $t_{hitung} 3.698 > t_{tabel} 1.692$ dan nilai sig (0,001) < 0,05 yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan wanita (Y) di PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis.

Ho : Konflik peran ganda dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

Ha : Konflik peran ganda dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.19**Uji f**

| Variabel | F | Kondisi | Sig | Kondisi | Simpulan |
|--|----------|--------------------------|------------|----------------|-----------------|
| Konflik Peran Ganda (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan Wanita (Y) | 17.781 | $F_{hitung} > F_{tabel}$ | 0,000 | Sig < 0,05 | Ho ditolak |

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Konflik Peran Ganda (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan Wanita (Y) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1 = 3-1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 35-3 = 32$, sehingga diperoleh F_{Tabel} sebesar 3.295.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 hasil uji f, dapat diketahui nilai $F_{Hitung} 17,781 > F_{Tabel} 3,295$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Y) di PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja karyawan Wanita

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor Konflik Peran Ganda (X1) terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Karyawan wanita yang telah berkeluarga akan mengalami konflik peran ganda. Karyawan yang mengalami konflik perantara akan sulit untuk menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan urusan

keluarga memungkinkan terjadi penurunan kinerja dalam bekerja. Kewajiban yang seharusnya diselesaikan dirumah bisa tidak dikerjakan dengan baik, bahkan sebaliknya pekerjaan ditempat kerja tidak terselesaikan dengan baik karena adanya masalah dari rumah. Pernyataan ini juga sejalan dengan pendapat Russell dan Cooper, dalam Silalahi, (2015) yaitu konflik peran ganda atau pekerjaan-keluarga sebagai konflik yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia. Dengan demikian, Disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan berkerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Pernyataan ini juga sependapat Siagian (2008: 305) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

4.6.3 Pembahasan Konflik Peran Ganda dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Konflik Peran Ganda (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Y). Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan memiliki kaitan dalam memicu terjadinya penurunan kinerja, kurangnya kualitas waktu bersama menyebabkan ketidakseimbangan peran yang dialami Karyawan wanita yang telah berkeluarga. Konflik peran yang dialami tidak hanya berpengaruh pada keluarga tetapi pada produktivitas kinerja karyawan Bank BRI. Dampak Disiplin Kerja tidak hanya berpengaruh pada karyawan tetapi juga berpengaruh pada kinerja yang karyawan wanita dihasilkan. Penurunan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dikaji karena menyangkut pelayanan pada nasabah, juga sebagai salah satu tolak ukur dalam peningkatan mutu pelayanan Bank. Pernyataan ini juga sependapat Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dengan demikian, jika karyawan wanita dapat memperbaiki atau mengatasi faktor Konflik Peran Ganda (X1) dan faktor Disiplin Kerja maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Perawat Wanita (Y), dengan kata lain semakin kecil konflik peran ganda dan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan wanita maka akan baik juga kinerja yang akan dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Y) di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kalianda.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kalianda.
3. Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kalianda.

5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada PT. Bank Rakyat Indonesia kalianda bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya :

1. konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) pada tingkat yang dapat ditoleransi, tidak diperlukan usaha yang keras untuk dapat menangani konflik peran ganda tersebut. Selama konflik peran ganda dapat ditangani dengan baik oleh pribadi karyawan, kinerja karyawan tidak akan mengalami masalah. Namun penulis menyarankan di pertanyaan terendah “kepentingan keluarga yang mendesak membuat enggan untuk datang ke tempat kerja” hal ini penulis menyarankan Mengadakan kegiatan rekreasi karyawan bersama keluarganya, merupakan sarana bagi perusahaan untuk mengenal keluarga dari para karyawan serta merupakan sarana untuk mendekatkan hubungan antara karyawan dengan

keluarganya.

2. Dalam pertanyaan pada responden tertinggi bahwa pertanyaan “Bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan” hal ini penulis menyarankan bahwa disiplin Kerja dibutuhkan partisipasi baik atasan dan bawahan di lingkungan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kalianda untuk menegakan disiplin kerja,tanggung jawab serta pemahaman yang baik mengenai disiplin. Dan memperinci kembali disiplin-disiplin kerja yang ingin diterapkan sehingga karyawan lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran.
3. Dalam pertanyaan pada responden terendah pertanyaan kinerja “Mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan”. Hal ini penulis menyarankan Mengadakan pertemuan berkala anantara pihak manajemen dengan karyawan untuk membahas berbagai kendala yang di hadapi selama ini.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya di sarankan untuk menggunakan variabel lain untuk dapat mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, dkk. 2016. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol.6, No.1.*
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator.* Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bernhard, Florensia B. Tewel. 2014. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Wanita Karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA. Vol. 2, No.1.*
- Christine, dkk. 2011. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple Di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 12, No. 2.*
- Henry Simanjuntak. 2014. BRI Kanwil Bandar Lampung. Blog diakses November 2018. <http://brilampung.blogspot.com/>
- Ida Ayu, dkk. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda.
- Pepi Mulita, dkk. 2015. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 27, No. 2.*
- Roboth, Jane Y. 2015. Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol. 3, No.1.*
- Rosita, Sry. 2014. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 2, No.2.*
- Tewel, dkk. 2014. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Wanita Karir pada

Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol.2, No.1.*

Wikipedia. 2018. Bank Rakyat Indonesia. Diakses 25 November 2018. Pukul 15:00 WIB. https://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Rakyat_Indonesia

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

Bandar Lampung, 5 Febuari 2019

Prihal: Surat Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth,

PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kalianda.

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana S-1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya (IIB), saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ari Imam Daputra
NPM : 1512110472
Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi
Perguruan Tinggi : Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Email : ariimamdaputra997@gmail.com
Pembimbing : Zuriana, S.E.,MM

Memerlukan informasi untuk mendukung penelitian skripsi yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kalianda”**

Untuk itu saya mohon kesediaan Saudara/i berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir, kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan. sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Demikianlah permohonan ini dibuat, Atas kesediaan Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Ari Imam Daputra

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kalianda

Identitas Responden

- Nama Responden :
- Usia : 25-30 Tahun 41- 50 Tahun
 31-40 51-60 Tahun
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Pendidikan Terakhir : D3 S1 S2
- Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah
- Bagian/Seksi :

Petunjuk pengisian kuesioner

- Mohon diberi tanda cklist (\checkmark) pada kolom jawaban Saudara/i anggap paling sesuai. Pendapatan Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Kurang Setuju (KS) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya

4. Setelah mengisi kuesioner mohon Saudara/i berikan kepada yang menyerahkan Kuesioner.

Kinerja (Y)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur. | | | | | |
| 2. | Banyaknya tugas tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 3. | Berusaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja. | | | | | |
| 4. | Tidak menunda-nunda pekerjaan. | | | | | |
| 5. | Mampu bekerja sama dalam tim. | | | | | |
| 6. | Mampu memberikan gagasan atau ide-ide baru dalam dalam organisasi. | | | | | |
| 7. | Bekerja sesuai dengan kemampuan dengan memanfaatkan sumber daya dan potensi yang ada. | | | | | |
| 8. | Mampu menganalisis data atau tugas yang diberikan dengan baik. | | | | | |
| 9. | Mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. | | | | | |
| 10. | Memberikan kontribusi kepada unit kerja melalui saran, kritik dan usaha yang membangun. | | | | | |

Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) (X1)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Beban pekerjaan yang banyak mengakibatkan sedikitnya waktu untuk bersama keluarga. | | | | | |
| 2. | Kepentingan keluarga yang mendesak membuat enggan untuk datang ke tempat kerja. | | | | | |
| 3. | Kebijakan pimpinan yang sering tidak memperhatikan kefleksibelan waktu antara pekerjaan dan pegawainnya. | | | | | |
| 4. | Permasalahan keluarga mengurangi konsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 5. | Merasa cemas ketika harus meninggalkan keluarga demi tanggung jawab terhadap pekerjaan. | | | | | |
| 6. | Kelelahan akibat menjalankan tuntutan pekerjaan membuat kurangnya perhatian terhadap keluarga. | | | | | |
| 7. | Pulang tidak tepat waktu karena sibuk dengan pekerjaan. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 8. | Banyaknya pekerjaan kantor membuat kurang maksimal mengerjakan tanggung jawab di rumah sebagai istri. | | | | | |
| 9. | Permasalahan anak mengganggu konsentrasi dalam bekerja. | | | | | |
| 10. | Merasa kurang keterlibatan sebagai istri dirumah. | | | | | |

Disiplin kerja(X2)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan. | | | | | |
| 2. | Mengenakan pakaian yang ditentukan perusahaan. | | | | | |
| 3. | Menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai ketentuan yang ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| 4. | Membantu menyelesaikan masalah nasabah. | | | | | |
| 5. | Mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditentukan. | | | | | |
| 6. | Bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 7. | Bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan | | | | | |
| 8. | Memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen berkerja | | | | | |
| 9. | Tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja | | | | | |
| 10. | Melayani nasabah dan bersikap sopan kepada nasabah | | | | | |

Lampiran 2

HASIL JAWABAN RESPONDEN

1. Variabel Konflik Peran Ganda (X1)

| RESPONDEN | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 41 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 43 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 42 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 12 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 20 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 22 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 46 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 27 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 41 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 43 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 42 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |

2. Disiplin kerja

| RESPONDEN | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 44 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |

3. Kinerja Karyawan Wanita (Y)

| RESPONDEN | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 46 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 13 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 44 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 37 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 41 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 41 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 44 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 42 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 43 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 43 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 46 |

Lampiran 3

DESKIRPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 30 | 85.7 | 85.7 | 85.7 |
| | 3 | 4 | 11.4 | 11.4 | 97.1 |
| | 4 | 1 | 2.9 | 2.9 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | 3 | 28 | 80.0 | 80.0 | 94.3 |
| | 4 | 2 | 5.7 | 5.7 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4

HASIL FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

1. Konflik Peran Ganda (X1)

PX1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| | 4 | 12 | 34.3 | 34.3 | 40.0 |
| | 5 | 21 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PX2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 8 | 22.9 | 22.9 | 22.9 |
| | 4 | 19 | 54.3 | 54.3 | 77.1 |
| | 5 | 8 | 22.9 | 22.9 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PX3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| | 4 | 14 | 40.0 | 40.0 | 45.7 |
| | 5 | 19 | 54.3 | 54.3 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PX4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| | 4 | 12 | 34.3 | 34.3 | 40.0 |
| | 5 | 21 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PX5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | 4 | 19 | 54.3 | 54.3 | 74.3 |
| | 5 | 9 | 25.7 | 25.7 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PX6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 8 | 22.9 | 22.9 | 22.9 |
| | 4 | 19 | 54.3 | 54.3 | 77.1 |
| | 5 | 8 | 22.9 | 22.9 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PX7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | 4 | 19 | 54.3 | 54.3 | 74.3 |
| | 5 | 9 | 25.7 | 25.7 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PX8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 17.1 | 17.1 | 17.1 |
| | 4 | 10 | 28.6 | 28.6 | 45.7 |
| | 5 | 19 | 54.3 | 54.3 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PX9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| | 4 | 18 | 51.4 | 51.4 | 60.0 |
| | 5 | 14 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PX10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 17.1 | 17.1 | 17.1 |
| | 4 | 18 | 51.4 | 51.4 | 68.6 |
| | 5 | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

2. Disiplin kerja

P.X1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 11 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| | 5 | 24 | 68.6 | 68.6 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

P.X2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 14 | 40.0 | 41.2 | 41.2 |
| | 5 | 20 | 57.1 | 58.8 | 100.0 |
| | Total | 34 | 97.1 | 100.0 | |
| Missing | System | 1 | 2.9 | | |
| Total | | 35 | 100.0 | | |

P.X3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 15 | 42.9 | 42.9 | 42.9 |
| | 5 | 20 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

P.X4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | 4 | 13 | 37.1 | 37.1 | 57.1 |
| | 5 | 15 | 42.9 | 42.9 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

P.X5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 15 | 42.9 | 42.9 | 42.9 |
| | 5 | 20 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

P.X6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 10 | 28.6 | 28.6 | 28.6 |
| | 5 | 25 | 71.4 | 71.4 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

P.X7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 10 | 28.6 | 28.6 | 28.6 |
| | 5 | 25 | 71.4 | 71.4 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PX8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 11 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| | 5 | 24 | 68.6 | 68.6 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

P.X9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 15 | 42.9 | 42.9 | 42.9 |
| | 5 | 20 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

P.X10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | 4 | 13 | 37.1 | 37.1 | 40.0 |
| | 5 | 21 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

3. Kinerja Karyawan (Y)

PY1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 15 | 42.9 | 42.9 | 42.9 |
| | 5 | 20 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PY2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | 4 | 20 | 57.1 | 57.1 | 60.0 |
| | 5 | 14 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PY3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| | 4 | 16 | 45.7 | 45.7 | 51.4 |
| | 5 | 17 | 48.6 | 48.6 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PY4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | 4 | 20 | 57.1 | 57.1 | 60.0 |
| | 5 | 14 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PY5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| | 4 | 19 | 54.3 | 54.3 | 62.9 |
| | 5 | 13 | 37.1 | 37.1 | 100.0 |
| Total | | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PY6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 11 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| | 4 | 8 | 22.9 | 22.9 | 54.3 |
| | 5 | 16 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| Total | | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PY7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| | 4 | 19 | 54.3 | 54.3 | 62.9 |
| | 5 | 13 | 37.1 | 37.1 | 100.0 |
| Total | | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PY8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| | 4 | 23 | 65.7 | 65.7 | 74.3 |
| | 5 | 9 | 25.7 | 25.7 | 100.0 |
| Total | | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PY9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 13 | 37.1 | 37.1 | 37.1 |
| | 4 | 16 | 45.7 | 45.7 | 82.9 |
| | 5 | 6 | 17.1 | 17.1 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

PY10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | 3 | 3 | 8.6 | 8.6 | 11.4 |
| | 4 | 9 | 25.7 | 25.7 | 37.1 |
| | 5 | 22 | 62.9 | 62.9 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas

1. Konflik Peran Ganda (X1)

Correlations

| | | PX1 | PX2 | PX3 | PX4 | PX5 | PX6 | PX7 | PX8 | PX9 | PX10 | TOTAL |
|-----|------------------------|---------|--------|-------|---------|------|--------|---------|-------|--------|-------|--------|
| PX1 | Pearson Correlation | 1 | .491** | -.018 | 1.000** | .064 | .491** | .064 | -.129 | .078 | .298 | .545** |
| | Sig. (2-tailed) | | .003 | .918 | .000 | .713 | .003 | .713 | .462 | .654 | .082 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PX2 | Pearson Correlation | .491** | 1 | .420* | .491* | .125 | 1.000* | .125 | .278 | .136 | .372* | .757** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | .012 | .003 | .473 | .000 | .473 | .105 | .436 | .028 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PX3 | Pearson Correlation | -.018 | .420* | 1 | -.018 | .283 | .420* | .283 | .542* | .507** | .248 | .630** |
| | Sig. (2-tailed) | .918 | .012 | | .918 | .099 | .012 | .099 | .001 | .002 | .151 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PX4 | Pearson Correlation | 1.000** | .491** | -.018 | 1 | .064 | .491** | .064 | -.129 | .078 | .298 | .545** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .918 | | .713 | .003 | .713 | .462 | .654 | .082 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PX5 | Pearson Correlation | .064 | .125 | .283 | .064 | 1 | .125 | 1.000** | .238 | .162 | .044 | .539** |
| | Sig. (2-tailed) | .713 | .473 | .099 | .713 | | .473 | .000 | .169 | .353 | .800 | .001 |

| | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|-------|-------|---------|-------|------|------|--------|--------|--------|
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PX6 | Pearson Correlation | .491** | 1.000* | .420* | .491* | .125 | 1 | .125 | .278 | .136 | .372* | .757** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .012 | .003 | .473 | | .473 | .105 | .436 | .028 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PX7 | Pearson Correlation | .064 | .125 | .283 | .064 | 1.000** | .125 | 1 | .238 | .162 | .044 | .539** |
| | Sig. (2-tailed) | .713 | .473 | .099 | .713 | .000 | .473 | | .169 | .353 | .800 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PX8 | Pearson Correlation | -.129 | .278 | .542* | -.129 | .238 | .278 | .238 | 1 | .237 | .063 | .472** |
| | Sig. (2-tailed) | .462 | .105 | .001 | .462 | .169 | .105 | .169 | | .171 | .719 | .004 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PX9 | Pearson Correlation | .078 | .136 | .507* | .078 | .162 | .136 | .162 | .237 | 1 | .568** | .517** |
| | Sig. (2-tailed) | .654 | .436 | .002 | .654 | .353 | .436 | .353 | .171 | | .000 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PX10 | Pearson Correlation | .298 | .372* | .248 | .298 | .044 | .372* | .044 | .063 | .568** | 1 | .560** |
| | Sig. (2-tailed) | .082 | .028 | .151 | .082 | .800 | .028 | .800 | .719 | .000 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|----|
| TOTAL | Pearson Correlation | .545** | .757** | .630* | .545* | .539* | .757** | .539* | .472* | .517** | .560** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .001 | .001 | .000 | .001 | .004 | .001 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

2. Disiplin kerja (X2)

Correlations

| | | P.X1 | P.X2 | P.X3 | P.X4 | P.X5 | P.X6 | P.X7 | PX8 | P.X9 | P.X10 | TOTAL |
|------|---------------------|--------|--------|-------|-------|---------|--------|--------|---------|---------|-------|--------|
| P.X1 | Pearson Correlation | 1 | .443** | .284 | .609* | .409* | .662** | .662** | 1.000** | .284 | .256 | .738** |
| | Sig. (2-tailed) | | .009 | .098 | .000 | .015 | .000 | .000 | .000 | .098 | .138 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P.X2 | Pearson Correlation | .443** | 1 | .460* | .621* | 1.000** | .509** | .509** | .443** | .460** | .352* | .799** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | | .006 | .000 | .000 | .002 | .002 | .009 | .006 | .041 | .000 |
| | N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| P.X3 | Pearson Correlation | .284 | .460** | 1 | .261 | .417* | .219 | .219 | .284 | 1.000** | .270 | .569** |
| | Sig. (2-tailed) | .098 | .006 | | .130 | .013 | .206 | .206 | .098 | .000 | .117 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P.X4 | Pearson Correlation | .609* | .621** | .261 | 1 | .565* | .690** | .690** | .609** | .261 | .235 | .749** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .130 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .130 | .175 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|------------------------|---------|---------|---------|-------|-------|---------|---------|--------|-------|-------|--------|
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P.X5 | Pearson Correlation | .409* | 1.000** | .417* | .565* | 1 | .475** | .475** | .409* | .417* | .375* | .802** |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | .000 | .013 | .000 | | .004 | .004 | .015 | .013 | .026 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P.X6 | Pearson Correlation | .662* | .509** | .219 | .690* | .475* | 1 | 1.000** | .662** | .219 | .427* | .779** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .206 | .000 | .004 | | .000 | .000 | .206 | .010 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P.X7 | Pearson Correlation | .662* | .509** | .219 | .690* | .475* | 1.000** | 1 | .662** | .219 | .427* | .779** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .206 | .000 | .004 | .000 | | .000 | .206 | .010 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PX8 | Pearson Correlation | 1.000** | .443** | .284 | .609* | .409* | .662** | .662** | 1 | .284 | .256 | .738** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .009 | .098 | .000 | .015 | .000 | .000 | | .098 | .138 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P.X9 | Pearson Correlation | .284 | .460** | 1.000** | .261 | .417* | .219 | .219 | .284 | 1 | .270 | .569** |
| | Sig. (2-tailed) | .098 | .006 | .000 | .130 | .013 | .206 | .206 | .098 | | .117 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P.X10 | Pearson Correlation | .256 | .352* | .270 | .235 | .375* | .427* | .427* | .256 | .270 | 1 | .568** |
| | Sig. (2-tailed) | .138 | .041 | .117 | .175 | .026 | .010 | .010 | .138 | .117 | | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| TOTAL | Pearson Correlation | .738* | .799** | .569* | .749* | .802* | .779** | .779** | .738** | .569** | .568** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

3. Kinerja Karyawan Wanita (Y)

Correlations

| | | PY1 | PY2 | PY3 | PY4 | PY5 | PY6 | PY7 | PY8 | PY9 | PY10 | TOTAL |
|-----|---------------------|-------|---------|-------|---------|-------|--------|---------|------|-------|--------|--------|
| PY1 | Pearson Correlation | 1 | .490** | .234 | .490** | .215 | .276 | .215 | .059 | .326 | .171 | .539** |
| | Sig. (2-tailed) | | .003 | .176 | .003 | .214 | .109 | .214 | .737 | .056 | .325 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PY2 | Pearson Correlation | .490* | 1 | .215 | 1.000** | .025 | .437** | .025 | .262 | -.105 | .529** | .611** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | .215 | .000 | .888 | .009 | .888 | .128 | .550 | .001 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PY3 | Pearson Correlation | .234 | .215 | 1 | .215 | .367* | .267 | .367* | .292 | .202 | .168 | .539** |
| | Sig. (2-tailed) | .176 | .215 | | .215 | .030 | .121 | .030 | .089 | .245 | .334 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PY4 | Pearson Correlation | .490* | 1.000** | .215 | 1 | .025 | .437** | .025 | .262 | -.105 | .529** | .611** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .215 | | .888 | .009 | .888 | .128 | .550 | .001 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PY5 | Pearson Correlation | .215 | .025 | .367* | .025 | 1 | .407* | 1.000** | .190 | .263 | .372* | .656** |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|-------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .214 | .888 | .030 | .888 | | .015 | .000 | .273 | .127 | .028 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PY6 | Pearson Correlation | .276 | .437** | .267 | .437** | .407* | 1 | .407* | .303 | .139 | .710** | .770** |
| | Sig. (2-tailed) | .109 | .009 | .121 | .009 | .015 | | .015 | .077 | .424 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PY7 | Pearson Correlation | .215 | .025 | .367* | .025 | 1.000** | .407* | 1 | .190 | .263 | .372* | .656** |
| | Sig. (2-tailed) | .214 | .888 | .030 | .888 | .000 | .015 | | .273 | .127 | .028 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PY8 | Pearson Correlation | .059 | .262 | .292 | .262 | .190 | .303 | .190 | 1 | .302 | .337* | .527** |
| | Sig. (2-tailed) | .737 | .128 | .089 | .128 | .273 | .077 | .273 | | .078 | .048 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PY9 | Pearson Correlation | .326 | -.105 | .202 | -.105 | .263 | .139 | .263 | .302 | 1 | -.084 | .373* |
| | Sig. (2-tailed) | .056 | .550 | .245 | .550 | .127 | .424 | .127 | .078 | | .632 | .027 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| PY10 | Pearson Correlation | .171 | .529** | .168 | .529** | .372* | .710** | .372* | .337* | -.084 | 1 | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | .325 | .001 | .334 | .001 | .028 | .000 | .028 | .048 | .632 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .539* | .611** | .539** | .611** | .656** | .770** | .656** | .527** | .373* | .712** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .027 | .000 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

Lampiran 6

HASILUJI RELIABILITAS

1. Konflik Peran Ganda (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .786 | 10 |

2. Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .896 | 10 |

3. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .800 | 10 |

Lampiran 7

HASIL UJI NORMALITAS

1. Kinerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Y |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 42.91 |
| | Std. Deviation | 3.883 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .145 |
| | Positive | .145 |
| | Negative | -.139 |
| Test Statistic | | .145 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .060 ^c |

2. Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) (X1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | X1 |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 42.51 |
| | Std. Deviation | 3.906 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 |
| | Positive | .102 |
| | Negative | -.109 |
| Test Statistic | | .109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

3. Disiplin Kerja (X2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Sebelum

Transformasi

| | | X2 |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 45.77 |
| | Std. Deviation | 3.766 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .180 |
| | Positive | .131 |
| | Negative | -.180 |
| Test Statistic | | .180 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .006 ^c |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Sesudah

Tranformasi

| | | Trans_X2 |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 27 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 1.8276 |
| | Std. Deviation | 1.08872 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .165 |
| | Positive | .139 |
| | Negative | -.165 |
| Test Statistic | | .165 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .058 ^c |

Lampiran 8

HASILUJI LINIERITAS

1. Konflik Peran Ganda (X1) dan Kinerja karyawan (Y)

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Y * X1 | Between Groups | (Combined) | 340.410 | 14 | 24.315 | 2.822 | .017 |
| | | Linearity | 166.108 | 1 | 166.108 | 19.278 | .000 |
| | | Deviation from | 174.301 | 13 | 13.408 | 1.556 | .181 |
| | | Linearity | | | | | |
| Within Groups | | | 172.333 | 20 | 8.617 | | |
| Total | | | 512.743 | 34 | | | |

2. Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Y * X2 | Between Groups | (Combined) | 296.526 | 11 | 26.957 | 2.868 | .016 |
| | | Linearity | 263.309 | 1 | 263.309 | 28.009 | .000 |
| | | Deviation from | 33.218 | 10 | 3.322 | .353 | .955 |
| | | Linearity | | | | | |
| Within Groups | | | 216.217 | 23 | 9.401 | | |
| Total | | | 512.743 | 34 | | | |

Lampiran 9

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 7.508 | 6.006 | | 1.250 | .220 | | |
| X1 | .153 | .165 | .154 | .931 | .359 | .540 | 1.851 |
| X2 | .631 | .171 | .612 | 3.698 | .001 | .540 | 1.851 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .726 ^a | .526 | .497 | 2.755 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.508 | 6.006 | | 1.250 | .220 |
| | X1 | .153 | .165 | .154 | .931 | .359 |
| | X2 | .631 | .171 | .612 | 3.698 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11

HASIL UJI T

1. Konflik Peran Ganda (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Y)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 18.857 | 6.075 | | 3.104 | .004 |
| X1 | .566 | .142 | .569 | 3.977 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

2. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Y)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.090 | 5.750 | | 1.581 | .123 |
| X2 | .739 | .125 | .717 | 5.902 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 12

HASILUJIF

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 269.889 | 2 | 134.945 | 17.781 | .000 ^b |
| | Residual | 242.853 | 32 | 7.589 | | |
| | Total | 512.743 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 13

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df= 1– 39)

| d.f | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | d.f |
|------------|------------|--------------|-------------|------------|-------------|------------|
| 1 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63, 657 | 1 |
| 2 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | 2 |
| 3 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 | 3 |
| 4 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 | 4 |
| 5 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 | 5 |
| 6 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | 6 |
| 7 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | 7 |
| 8 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | 8 |
| 9 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 | 9 |
| 10 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 | 10 |
| 11 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 | 11 |
| 12 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 | 12 |
| 13 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | 13 |
| 14 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | 14 |
| 15 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 | 15 |
| 16 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | 16 |
| 17 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | 17 |
| 18 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | 18 |
| 19 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | 19 |
| 20 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | 20 |
| 21 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | 21 |
| 22 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | 22 |
| 23 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | 23 |
| 24 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | 24 |
| 25 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | 25 |
| 26 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | 26 |
| 27 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | 27 |
| 28 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | 28 |
| 29 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | 29 |
| 30 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | 30 |
| 31 | 1,309 | 1,696 | 2,040 | 2,453 | 2,744 | 31 |
| 32 | 1,309 | 1,694 | 2,037 | 2,449 | 2,738 | 32 |
| 33 | 1,308 | 1,692 | 2,035 | 2,445 | 2,733 | 33 |
| 34 | 1,307 | 1,691 | 2,032 | 2,441 | 2,728 | 34 |
| 35 | 1,306 | 1,690 | 2,030 | 2,438 | 2,724 | 35 |
| 36 | 1,306 | 1,688 | 2,028 | 2,434 | 2,719 | 36 |

| | | | | | | |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 37 | 1,305 | 1,687 | 2,026 | 2,431 | 2,715 | 37 |
| 38 | 1,304 | 1,686 | 2,024 | 2,429 | 2,712 | 38 |
| 39 | 1,303 | 1,685 | 2,023 | 2,426 | 2,708 | 39 |

Lampiran 14

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05 (df= 1– 40)

| df untuk penyeb u t (N2) | df untuk pembila | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|------|------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 23 | 24 | 242 | 243 | 244 | 24 | 24 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 9 | 1 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 5 | 5 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 19.3 | 19.3 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 19.4 | 19.4 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 7 | 8 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 2 | 2 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 8.8 | 8.8 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 8.7 | 8.7 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 5 | 1 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3 | 1 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 6.0 | 6.0 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 9 | 7 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 4 | 4.7 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 4.6 | 4.6 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 2 | 7 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 6 | 4 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 4.1 | 4.1 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 3.9 | 3.9 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 5 | 0 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 8 | 6 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 3.7 | 3.6 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 3.5 | 3.5 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 3 | 8 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 5 | 3 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 4 | 9 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 6 | 4 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 3.4 | 3.3 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 3.0 | 3.0 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 3 | 8 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 5 | 3 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 3.2 | 3.1 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.8 | 2.8 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 3 | 8 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 9 | 6 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 7 | 2 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.7 | 2.7 | 2.27 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 5 | 0 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 6 | 4 | 2.23 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.8 | 2.8 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.6 | 2.6 | 2.20 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 5 | 0 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 6 | 4 | 2.18 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.7 | 2.7 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.5 | 2.5 | 2.15 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 7 | 1 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.5 | 2.5 | 2.13 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.7 | 2.6 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.5 | 2.4 | 2.11 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 0 | 5 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.5 | 2.4 | 2.09 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.6 | 2.5 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.4 | 2.4 | 2.07 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 4 | 9 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 5 | 2 | 2.07 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.5 | 2.5 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.4 | 2.3 | 2.06 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 9 | 4 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 0 | 7 | 2.06 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.5 | 2.4 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.3 | 2.3 | 2.04 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 5 | 9 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.3 | 2.3 | 2.03 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.5 | 2.4 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 5 | 3 | 2.03 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.5 | 2.4 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.3 | 2.2 | 2.01 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 1 | 6 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.3 | 2.2 | 2.01 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 4.16 | 3.30 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 1 | 9 | 2.00 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 4.15 | 3.29 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.2 | 2.2 | 1.99 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 8 | 2 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 8 | 6 | 1.98 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.4 | 2.3 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.2 | 2.2 | 1.97 |
| | | | | | | | | 5 | 9 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 5 | 2 | 1.96 |
| | | | | | | | | 2.4 | 2.3 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.2 | 2.2 | 1.95 |
| | | | | | | | | 2 | 7 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2 | 0 | 1.95 |
| | | | | | | | | 2.4 | 2.3 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.2 | 2.1 | 1.95 |
| | | | | | | | | 0 | 4 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 0 | 7 | 1.94 |
| | | | | | | | | 2.3 | 2.3 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 2.1 | 2.1 | 1.93 |