

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Semen Baturaja Tbk Palembang

Pada saat didirikan pada 14 November 1974, perusahaan lahir dengan nama PT Semen Baturaja (Persero) dengan kepemilikan saham sebesar 45% dimiliki oleh PT Semen Gresik dan PT Semen Padang sebesar 55%. Lima tahun kemudian, pada tanggal 09 November 1979 perusahaan berubah status dari penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) menjadi persero dengan komposisi saham sebesar 88% dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia, PT Semen Padang 7% dan PT Semen Gresik sebesar 5%. Beberapa tahun kemudian yaitu pada tahun 1991, saham perseroan diambil alih secara penuh oleh pemerintahan Republik Indonesia. Selanjutnya

perseroan terus mengalami perkembangan sehingga pada tanggal 14 maret 2013 PT Semen Baturaja (persero) mengalami perubahan status menjadi perseroan terbuka dan berubah menjadi PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Rencana perseroan untuk terus mengembangkan usaha dan menambah sumber dana bagi ekspansi terus diupayakan. Untuk itu perseroan melaksanakan penawaran saham perdana atau *Initial Public Offering (IPO)* pada 28 juni 2013 dengan melepas 23,76% atau 2.337.678.500 saham ke publik. Kini, perseroan telah merambah pasar utama di sekitar Sumatera Selatan dan Lampung serta wilayah – wilayah Indonesia yang sedang menikmati pertumbuhan ekonomi yang cukup baik dan stabil.¹

B. Identitas Responden

¹ <https://semenbaturaja.co.id/profil-perusahaan/> diakses pada tanggal 12 Desember 2020

Data diperoleh dari 53 responden karyawan perempuan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang yang diuraikan berdasarkan usia dan jumlah anak.

1. Usia

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21 – 30 tahun	30	56,6%
31 – 40 tahun	18	34%
41 – 50 tahun	5	9,4%
> 50 tahun	-	-
Total	53	100%

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan usia dari yang berusia < 21 – 30 tahun sebanyak 30 orang (56,6%), berusia 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang (34%) dan berusia 41 – 50 tahun sebanyak 5 orang (9,4%). Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yang diberikan pada karyawan perempuan di PT Semen Baturaja Tbk Palembang

yang telah menikah rata-rata berusia 21 – 30 tahun.²

2. Jumlah Anak

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah Responden	Persentase (%)
Belum Memiliki Anak	13	24,53 %
1 – 2 Anak	33	62, 26 %
3 – 4 Anak	7	13,21%
> 5 Anak	-	-
Total	53	100%

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan jumlah anak, pada kategori belum memiliki anak terdapat 13 jumlah responden yang menunjukkan hasil persentase 24,53 %, pada kategori dengan jumlah anak 1 – 2 anak memiliki 33 responden dengan persentase 62, 26 % dan pada kategori jumlah 3 – 4 Anak memiliki 7 jumlah responden dengan persentase

² Sumber didapat melalui hasil kuisisioner yang disebar pada karyawan perempuan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang

13,21%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan di PT Semen Baturaja Tbk Palembang rata-rata memiliki 1 – 2 Anak.³

C. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel untuk *degree of freedom* = $n-2$ (n adalah jumlah sampelnya) dengan sig 5%.⁴ Jika r-hitung > r-tabel maka dapat dikatakan bahwa tiap butir pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Dalam hal ini $53-2$ atau $df = 51$ dengan sig 0,05 maka r-tabelnya sebesar 0,2706 dari pengujian yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tersebut valid karena r-hitung > r-tabel yang dapat

³ Sumber didapat melalui hasil kuisisioner yang disebar pada karyawan perempuan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang

⁴ *Ibid.*, V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 108

dilihat pada *corrected item total correlation*. Berikut ini hasil dari uji validitas.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r - tabel	Hasil
Kinerja Karyawan Perempuan (Y)	Pertanyaan Y.1	0,719	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.2	0,742	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.3	0,608	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.4	0,581	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.5	0,511	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.6	0,693	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.7	0,565	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.8	0,521	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.9	0,539	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.10	0,641	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.11	0,426	0,2706	Valid
	Pertanyaan Y.12	0,309	0,2706	Valid
	Pertanyaan X1.1	0,380	0,2706	Valid
	Pertanyaan	0,541	0,2706	Valid

Peran Ganda (X1)	X1.2			
	Pertanyaan X1.3	0,548	0,2706	Valid
	Pertanyaan X1.4	0,638	0,2706	Valid
	Pertanyaan X1.5	0,545	0,2706	Valid
	Pertanyaan X1.6	0,708	0,2706	Valid
	Pertanyaan X1.7	0,788	0,2706	Valid
	Pertanyaan X1.8	0,752	0,2706	Valid
	Pertanyaan X1.9	0,516	0,2706	Valid
	Pertanyaan X1.10	0,284	0,2706	Valid
	Disiplin Kerja (X2)	Pertanyaan X2.1	0,635	0,2706
Pertanyaan X2.2		0,653	0,2706	Valid
Pertanyaan X2.3		0,759	0,2706	Valid
Pertanyaan X2.4		0,697	0,2706	Valid
Pertanyaan X2.5		0,694	0,2706	Valid
Pertanyaan X2.6		0,673	0,2706	Valid
Pertanyaan X2.7		0,658	0,2706	Valid
Pertanyaan X2.8		0,572	0,2706	Valid
Pertanyaan X2.9		0,566	0,2706	Valid
Motivasi		Pertanyaan X3.1	0,288	0,2706
	Pertanyaan X3.2	0,575	0,2706	Valid

Kerja (X3)	Pertanyaan X3.3	0,643	0,2706	Valid
	Pertanyaan X3.4	0,575	0,2706	Valid
	Pertanyaan X3.5	0,476	0,2706	Valid
	Pertanyaan X3.6	0,510	0,2706	Valid
	Pertanyaan X3.7	0,659	0,2706	Valid
	Pertanyaan X3.8	0,678	0,2706	Valid
	Pertanyaan X3.9	0,582	0,2706	Valid

Sumber : *Output SPSS yang diolah, 2021*

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur konsistensi responden menjawab kontruk pertanyaan dari indikator suatu variabel dalam kuesioner dengan uji *cronbach's alpha* (a) menggunakan SPSS. Suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas.⁵

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Standar	<i>Cronbach's Alpha (a)</i>	Hasil
1.	Kinerja	0,60	0,820	Reliabel

⁵ *ibid.*, hlm. 192

	Karyawan Perempuan (Y)			
2.	Konflik Peran Ganda (X1)	0,60	0,763	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X2)	0,60	0,841	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (X3)	0,60	0,690	Reliabel

Sumber : *Output SPSS yang diolah, 2021*

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau uji K-S karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data parametric atau bukan. Data yang baik adalah berdistribusi normal $\text{sig} > 0,05$.⁶ Berikut ini hasil uji normalitas:

Tabel 4.5

⁶ *Ibid.*, Rambat Lupiyoadi dan Ridho Bramulyan Ikhsan, "*Praktikum Metode Riset Bisnis*", (Jakarta: Salemba Empat, 2015) hal. 134

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	53
Kolmogorov-Smirnov Z	.587
Asymp. Sig. (2-tailed)	.881

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021

Dari hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov (KS) tabel 4.5 menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yang dapat dilihat dari asymp. sig (2-tailed) sebesar 0,881 lebih besar dari 0,05 atau ($0,881 > 0,05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,05 ($\text{Sign} < 0,05$).⁷ Dimana uji linieritas dapat dilihat pada sig. *linearity* berikut ini:

Tabel 4.6

⁷ *Ibid.*, hal. 146

ANOVA Table				
Kinerja Karyawan (Y) dengan Konflik Peran Ganda (X1)				
	Df	Mean Square	F	Sig.
Linearity	1	55.239	4.480	.041
Deviation from Linearity	16	10.949	.888	.587

Sumber : *output* SPSS yang diolah, 2021

Dari hasil uji linearitas tabel 4.6 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Perempuan dengan variabel Konflik Peran Ganda mempunyai hubungan linier dimana nilai sig. *linearity* sebesar $0,041 < 0,05$.

Tabel 4.7

ANOVA Table				
Kinerja Karyawan (Y) dengan Disiplin Kerja (X2)				
	Df	Mean Square	F	Sig.
Linearity	1	387.143	84.174	.000
Deviation from Linearity	10	8.629	1.876	.077

Sumber : *output* SPSS yang diolah, 2021

Dari hasil uji linearitas tabel 4.7 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Perempuan dengan Disiplin Kerja mempunyai

hubungan linier dimana nilai sig. *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$.

Tabel 4.8

ANOVA Table				
Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja (X3)				
	Df	Mean Square	F	Sig.
Linearity	1	200.721	20.815	.000
Deviation from Linearity	10	6.592	.684	.733

Sumber : *output* SPSS yang diolah, 2021

Dari hasil uji linearitas tabel 4.8 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Perempuan dengan Motivasi Kerja mempunyai hubungan linier dimana nilai sig. *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi dimana terjadi hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier. Model regresi yang baik, jika hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF < 10 dan bila menghasilkan nilai VIF > 10 berarti telah terjadi

multikolinieritas.⁸ Berikut merupakan hasil data uji multikolinieritas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients				
Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	2.902	.006		
konflik_peran_ganda	-2.038	.047	.840	1.190
disiplin_kerja	6.948	.000	.737	1.356
motivasi_kerja	1.343	.186	.636	1.572

Sumber : *Output* SPSS yang diolah, 2021

Dari hasil uji multikolinier pada tabel Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 dari variabel Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak terjadinya multikolinieritas.

⁸ *Ibid.*, Rambat Lupiyoadi dan Ridho Bramulyan Ikhsan, “*Praktikum Metode Riset Bisnis*”, (Jakarta: Salemba Empat, 2015) hal. 141-142

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan ketika keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode uji *white*, jika nilai sig pada variabel independen $> 0,05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas.⁹ Berikut merupakan hasil data dari uji heterokedastisitas:

Tabel 4.10

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients				
Model	T	Sig.	Unstandardized Coefficients	
			B	Std. Error
(Constant)	-.280	.781	-63.595	226.873
X1	-.082	.935	-.254	3.096
X2	.425	.673	3.221	7.571
X3	.083	.934	.751	9.034

Sumber : *output* SPSS yang diolah, 2021

⁹ *Ibid.*, Sri Mulyono, "Peramalan Bisnis dan Ekonometrika", (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal. 89-90

Dari hasil uji heterokedasitas tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1 (Konflik Peran Ganda) sebesar 0,935, pada variabel X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,673 dan variabel X3 (Motivasi Kerja) sebesar 0,934 yang berarti nilai sig pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan Perempuan). Berikut merupakan hasil uji F melalui program spss:

Tabel 4.11

Hasil Uji F

ANOVA		
Model	F	Sig.
Regression	30.722	.000

Sumber : *Output* SPSS yang diolah, 2021

Untuk menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak, maka kita harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Untuk menghitung besarnya nilai F tabel sebagai berikut:

$$df = (k - 1), (n - k)$$

$$df = (4 - 1), (53 - 4)$$

$$df = (3), (49)$$

$$F \text{ tabel} = 2,79$$

Dan untuk menghitung besarnya nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2}{(k-1)} \times \frac{(n-k)}{(1-R^2)}$$

$$F = \frac{0,653}{(4-1)} \times \frac{(53-4)}{(1-0,653)}$$

$$F = \frac{0,653}{3} \times \frac{49}{0,347}$$

$$F = \frac{31,997}{1,041}$$

$$F = 30,722$$

Karena nilai F hitung (30,722) > nilai F tabel (2,79), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dengan signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan Perempuan). Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel. Untuk menghitung besarnya nilai t hitung digunakan rumus berikut:

$$t_{x1} = \frac{b_j}{s_{b_j}} = \frac{-0,120}{0,059} = -2,038$$

$$t_{x2} = \frac{b_j}{s_{b_j}} = \frac{0,776}{0,112} = 6,948$$

$$t_{x3} = \frac{b_j}{s_{b_j}} = \frac{0,191}{0,142} = 1,343$$

Tabel 4.12

Hasil Uji T

Coefficients				
Model	T	Sig.	Unstandardized Coefficients	
			B	Std. Error
(Constant)	2.902	.006	17.544	6.045
konflik_peran_ganda	-2.038	.047	-.120	.059
disiplin_kerja	6.948	.000	.776	.112
motivasi_kerja	1.343	.186	.191	.142

Sumber : *Output* SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan dari rumus dan tabel diatas, maka diperoleh dengan besar nilai angka t tabel df: $\alpha/2$, (n-k) atau 0,05, (53-4), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,676 maka dari perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus dan program SPSS

seperti pada tabel diatas, variabel Konflik Peran Ganda (X1) memiliki t hitung senilai -2,038 dengan nilai sig. 0,047. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, berdasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($-2,038 < 1,676$) dan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X1) tidak berpengaruh dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Y).

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus dan program SPSS seperti pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki t hitung senilai 6,948 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan

pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, berdasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($6,948 > 1,676$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Y).

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus dan program SPSS seperti pada tabel diatas, variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki t hitung senilai 1,343 dengan nilai sig. 0,186. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, berdasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($1,343 < 1,676$) dan nilai signifikansi sebesar $0,186 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Y).

c. Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 4.13

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.632	2.16554

Sumber : *output* SPSS yang diolah, 2021

Dari hasil uji R square pada tabel 4.13 diperoleh (R^2) sebesar 0,653 atau 65,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel independen yaitu Konflik Peran Ganda (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Perempuan (Y) sebesar 65,3% dan

sisanya sebesar 34,7% yang dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari analisis data keseluruhan diatas, berikut ini hasil pembahasannya:

a. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Perempuan

Konflik Peran Ganda adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, dimana waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($-2,038 < 1,676$) dan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X1) tidak berpengaruh secara positif dan

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Y).

Hasil penelitian kuantitatif ini sejalan dengan hasil wawancara bersama staff ahli direktur ilmu dan sdm, dimana pada karyawan perempuan selalu menyelesaikan pekerjaannya dikantor, walaupun mereka akan lembur kerja, berbeda dengan karyawan laki-laki yang sering membawa pulang pekerjaannya ke rumah. Sehingga hal inilah yang membuat konflik peran ganda tidak terjadi dalam kehidupan seorang karyawan. Dalam pandangan islam,, tidak ada larangan seorang perempuan untuk bekerja, selain itu ada pula yang berpendapat bahwa wanita harus mendapatkan izin dari walinya, yaitu Ayah atau suaminya dan juga tidak mengabaikan kewajibannya utamanya terhadap suami dan anak-anaknya. Selain itu juga bahwa kinerja karyawan dalam islam harus bertanggung jawab dan amanah dalam menjalankan tugas yang diberikan, hal ini sejalan dengan hasil

yang didapat bahwasanya konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andy Ervan Rachman (2017) dan Rindah Sawiji (2017) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan

Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Jika telah terciptanya disiplin yang baik pada karyawan, hal ini juga akan berpengaruh baik terhadap tingkat kinerja pada karyawan tersebut.

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6,948 > 1,676$)

dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Y).

Hasil penelitian kuantitatif ini sejalan dengan hasil wawancara bersama staff ahli direktur ilmu dan sdm, dimana pada seluruh karyawan tidak diperbolehkan untuk meninggalkan kantor disaat jam kerja, kecuali pada saat jam istirahat dan ada dinas dari kantor. Selain itu juga setiap karyawan tidak dapat dikatakan sering terlambat, mungkin saja ada beberapa yang terlambat, jika karyawan terlambat masuk kantor, secara otomatis gaji yang karyawan terima akan dipotong misalkan seperti bonus nya akan dipotong.

Hasil penelitian ini juga sejalan dalam pandangan islam, dimana disiplin kerja dalam perspektif Islam merupakan suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus, ikhlas, taat mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai

dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk (Ash-Shadiqi:2011). Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.¹⁰

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Widayaningtyas (2016) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan

Dalam peningkatan kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan harus memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan, keinginan dan

¹⁰ Wahidah Abdullah, *Disiplin Kerja Dalam Islam*, Jurnal Minds Manajemen Ide dan Inspirasi, Vol. 2 No. 1, 2015, hal. 166.

harapan yang diperlukan oleh karyawan tersebut. Apabila perusahaan dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang lebih optimal berdasarkan standar yang telah ditentukan atau bahkan bisa lebih dari target yang telah ditentukan.

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($1,343 < 1,676$) dan nilai signifikansi sebesar $0,186 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Y).

Hasil penelitian kuantitatif ini sejalan dengan hasil wawancara bersama staff ahli direktur ilmu dan sdm, Karyawan juga sering mengeluh dikarenakan banyaknya pekerjaan, akan tetapi karyawan perempuan selalu menyelesaikan pekerjaannya di kantor, walaupun mereka akan lembur bekerja. Banyaknya karyawan yang mengeluh yang mengartikan bahwa kurangnya motivasi dari

pimpinan, akan tetapi karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya di kantor, dimana hal ini tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan tersebut. Dalam pandangan Islam motivasi sebagai sesuatu yang penting, seperti firman Allah SWT dalam surat Al Baqarah ayat 148 mengatakan bahwa setiap manusia memiliki arah dan tujuannya masing-masing maka dari itu berbuatlah kebaikan di segala sesuatu karena Allah akan mengumpulkan kita semua pada hari kiamat. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. Pada hasil penelitian motivasi kerja ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan. Dalam artian, tanpa adanya motivasi dari pimpinan, setidaknya kita mampu mendorong diri kita (karyawan) untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga kinerja dalam pekerjaan kita menjadi lebih baik yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Triono (2015) yang

menunjukkan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan

Hasil nilai F hitung (30,722) > nilai F tabel (2,79), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dengan signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan atau model dinyatakan cocok atau fit. Hal ini disebabkan karena konflik peran ganda cenderung mengarah pada disiplin kerja dan motivasi kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga atau pun sebaliknya secara tidak langsung kedisiplinan karyawan terhadap tanggung jawabnya menurun atau kinerja pada karyawan

menurun, hal ini juga dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan atau manajer.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Awalya Nahwi (2017), Rika Widayaningtyas (2016) dan Rido Sanjaya (2018) yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.