

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4 MAKASSAR

SKRIPSI



NUR INTAN VADILA

105721118220

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WANITA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) REGIONAL 4 MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NUR INTAN VADILA

NIM: 105721118220

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hasbunallah Wani’mal Wakil Ni’mal Maula Wani’mal Nassir”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya”.

(QS. Albaqarah : 286)

PERSEMBAHAN

Puji syukur Kepada Allah swt. Atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

“Tiada lembar yang paling inti dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta, serta orang-orang yang saya sayangi dan almamaterku.”



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

Nama Mahasiswa : Nur Intan Vadila
NIM : 105721118220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah diteliti dan diujikan di depan panitia panguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 25, Mei, 2024, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

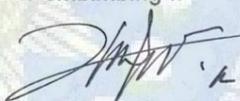
Makassar, 25, Mei 2024

Menyetujui,
Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

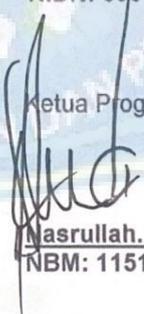

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
NIDN: 0907028401


Irwan Abdullah, S.Sos., M.M
NIDN: 0903117501

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. H. And Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 6511507


Masrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

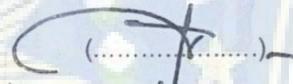
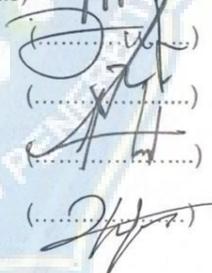
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Nur Intan Vadila, Nim : 105721118220 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2024 ,Tanggal 16 Zulkaidah 1445 H/ 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Zulkaidah 1445 H
25 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof, Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Sitti Aisyah, S.E., M.M. CWM
2. Dr. Muhammad Yusuf, S.sos., M.M
3. M. Hidayat. S.E., M.M
4. Irwan Abdullah, S.sos., M.M 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Intan Vadila
Stambuk : 105721118220
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

Dengan ini menyatakan Bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Makassar, 25, Mei, 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Nur Intan Vadila
NIM:105721118220

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
NBM: 651507

Nasrullah. S.E.,M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Intan Vadila
NIM : 105721118220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 25, Mei, 2024

Yang Membuat Pernyataan


Nur Intan Vadila
NIM: 105721118220

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Regional) 4 Makassar.”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak tercinta **Syahrir** dan pintu surgaku, Ibu **Nursiah**. Mereka memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai dengan bangku perkuliahan, namun mereka mampu mendidik penulis, mendoakan, dan senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara – saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantaun dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E.,M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos.,M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan – rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
9. Kepada keluarga besar terima kasih atas segala doa yang kalian panjatkan selama ini sehingga penulis bias sampai pada titik ini.
10. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan selama proses perkuliahan, Amaliah Hatta, Ika Cahyati Nur amin, Firastika, Mutya Khaerunnisa, Sawir Wahyu, Muh. Agil Saputro, Erwin Saputra. Terima kasih telah meluangkan waktu

dan senantiasa memberikan semangat untuk mengerjakan skripsi ini, terima kasih telah mensupport penulis hingga akhir.

11. Kepada sahabat terkasih peneliti Syafa Tasya ramadhani terimakasih telah menjadi rumah kedua untuk berkeluh kesah dalam hal apapun dan memberikan semangat, waktu, support, dan kebaikan yang diberikan kepada penulis hingga saat ini.
12. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, waktu, semangat, dan doa-doa yang baik yang telah diberikan kepada peneliti.
13. Dan yang terakhir , untuk Nur Intan Vadila, *last but no least*, ya! diri saya sendiri. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih sudah selalu mencoba bangkit ketika terluka, terima kasih untuk semua hal-hal yang tidak bisa diceritakan, terima kasih sudah memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di rayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, dan apapun kekurangan dan kelebihanmu, mari rayakan diri sendiri.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah – mudahan Skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu`alaikum Wr.Wb

Makassar April 2024

Penulis



ABSTRAK

NUR INTAN VADILA. 2024. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Samsul Rizal dan Irwan Abdullah.

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Sampel ini diambil dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26 mengenai pengaruh konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu peran ganda dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Tekanan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan wanita perlu lebih diperhatikan, sebab tekanan kerja yang berlebihan akan memicu terjadinya konflik peran ganda yang berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, *self efficacy* perlu di tingkatkan lagi bagi setiap individu karyawan.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

NUR INTAN VADILA. 2024. *The Influence of Dual Role Conflict and Self Efficacy on the Performance of Female Employees at PT. Indonesian Harbor (Persero) Regional 4 Makassar. Thesis. Departmen of Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by : Samsul Rizal dan Irwan Abdullah.*

The purpose of this research is a type of quantitative research with the aim of knowing the influence of dual role conflict and self efficacy on the Performance of Female Employees at PT. Indonesian Harbor (Persero) Regional 4 Makassar. This sample was taken from the PT. Indonesian Harbor (Persero) Regional 4 Makassar. The type of data used in this study is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem under study. Data collection was carried out by observing and distributing questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculation through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) application version 26 regarding The influence of dual role conflict and self-efficacy on the performance of female employees at PT. Indonesian Harbor (Persero) Regional 4 Makassar which has been discussed in the previous chapter, the author draw ini important conclusion, namely Dual roles and self-efficacy have a positive and significant effect on the performance of female employees. The work pressure given by companies to female employees needs to be given more attention, because excessive work pressure will trigger multiple role conflicts which have an impact on employee performance. Apart from that, self-efficacy needs to be increased further for each individual employee.

Keywords : *Multiple Role Conflict, Self Efficacy, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| SURAT PERNYATAAN KEABSAHAAN | v |
| SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYAWA ILMIAH | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK | xi |
| ABSTRACT | xii |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| A. Tinjauan Teoritis | 8 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2. Konflik Peran Ganda | 10 |
| 3. <i>Self Efficacy</i> | 14 |
| 4. Kinerja Karyawan wanita | 18 |
| B. Penelitian Terdahulu | 21 |
| C. Kerangka Pikir | 25 |
| D. Hipotesis | 27 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 29 |
| A. Jenis Penelitian | 29 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 29 |
| C. Jenis dan Sumber Data | 29 |
| D. Populasi dan Sampel | 30 |

| | |
|--|-----------|
| E. Metode Pengumpulan Data | 31 |
| F. Definisi Operasional Variabel | 32 |
| G. Metode Analisis Data | 33 |
| H. Uji Hipotesis | 34 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 36 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan | 36 |
| B. Penyajian Data (Hasil Penelitian) | 43 |
| C. Analisis dan Interpretasi | 57 |
| BAB V PENUTUP | 61 |
| A. Kesimpulan | 61 |
| B. Saran | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | 63 |
| LAMPIRAN | 65 |



DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|--|---------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pikir | 26 |
| Gambar 4.1 | PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)..... | 38 |
| Gambar 4.2 | Struktur Organisasi | 39 |

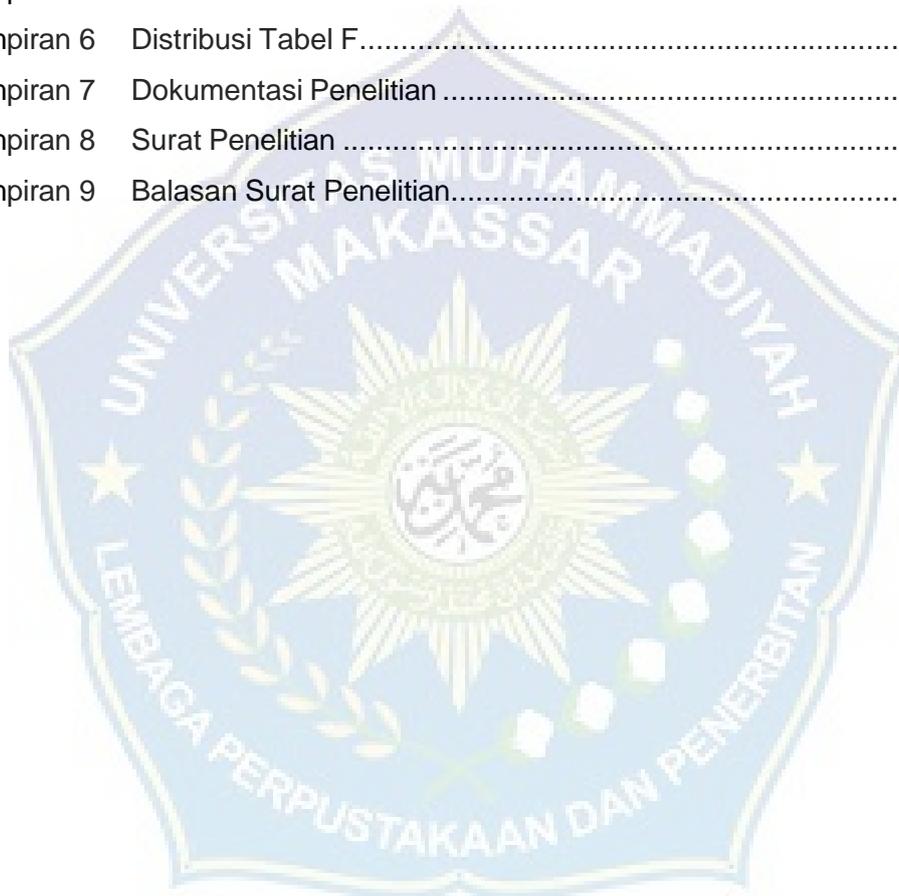


DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|---|---------|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel 4.1 | Usia Responden tahun 2024 | 43 |
| Tabel 4.2 | Pendidikan Terakhir Responden Tahun 2024 | 44 |
| Tabel 4.3 | Lama Bekerja Responden Tahun 2024..... | 45 |
| Tabel 4.4 | Penilaian Responden pada Variabel X_1 Pada Tahun 2024..... | 46 |
| Tabel 4.5 | Penilaian Responden pada Variabel X_2 Pada Tahun 2024..... | 48 |
| Tabel 4.6 | Penilaian Responden pada Variabel Y Pada Tahun 2024 | 50 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Validitas Konflik Peran Ganda (X_1) Tahun 2024..... | 52 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Validitas Self Efficacy (X_2) Tahun 2024..... | 52 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) Tahun 2024..... | 53 |
| Tabel 4.10 | Hasil Reliabilitas Tahun 2024..... | 54 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tahun 2024..... | 54 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Simultan variabel Konflik Peran Ganda dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Tahun 2024 Regresi Linier Berganda ... | 56 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji t Variabel Konflik Peran Ganda dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Tahun 2024 | 57 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|--|---------|
| Lampiran 1 | Kuesioner | 66 |
| Lampiran 2 | Tabulasi Kuesioner | 71 |
| Lampiran 3 | Hasil Olahan Data <i>IBM SPSS Statistic 26</i> | 75 |
| Lampiran 4 | Distribusi Tabel r..... | 79 |
| Lampiran 5 | Distribusi Tabel t..... | 80 |
| Lampiran 6 | Distribusi Tabel F..... | 81 |
| Lampiran 7 | Dokumentasi Penelitian | 82 |
| Lampiran 8 | Surat Penelitian | 83 |
| Lampiran 9 | Balasan Surat Penelitian..... | 84 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan, kinerja seseorang sangatlah mempengaruhi kinerja dari organisasi atau perusahaan itu sendiri, baik itu organisasi atau perusahaan pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan akhir yang telah ditetapkan dari perencanaan yang di rencanakan awal. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan adanya daya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi atau perusahaan. Pekerjaan dan keluarga adalah dua tempat dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya, pekerjaan adalah kondisi dan kebutuhan dasar bagi kehidupan keluarga.

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak efektif, maka dapat menghambat tujuan perusahaan sehingga karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja mereka agar tidak tergantikan di perusahaan. Apabila tuntutan pekerjaan dirasakan terlalu berat, pada akhirnya dapat membuat karyawan menjadi tidak percaya diri (*self efficacy*).

Seseorang yang bekerja tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya serta menumbuhkan hidup dan semangatnya. Sedangkan, keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam human society. Keluarga juga dikaitkan dengan kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh

pemenuhan dirinya serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Pada saat ini, tidak hanya suami saja yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya tetapi banyak wanita yang bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Wanita pada zaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga, suami dan anak-anaknya saja. Namun saat ini wanita mempunyai peran kedua, yaitu sebagai wanita bekerja.

Perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkanlah tenaga manusia yaitu sumber daya manusia yang memiliki integritas, loyalitas, dan kecerdasan intelektual dan emosional yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi atau perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan untuk berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan tempat mereka bekerja dan mengabdikan diri secara utuh demi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik dan benar, agar terwujudnya nilai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perusahaan. Kemajuan dan pertumbuhan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada suatu kinerja pegawai yang ada di dalam suatu lingkup perusahaan itu sendiri.

Konflik keluarga pekerjaan karyawan yang sudah menikah mereka akan memiliki dua komitmen didalam hidupnya yaitu keluarga dan pekerjaan. Ketegangan yang dapat mengganggu tanggung jawab karyawan itu sendiri Wahab *et al.*, dalam (Intan Kumala Sari, 2021). Konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab dengan pekerjaan yang mengganggu permintaan waktu. Konflik peran

ganda terjadi dikarenakan karyawan berusaha untuk menyeimbangkan tekanan yang muncul dari pekerjaan dan keluarga.

Menjalani dua peran sekaligus sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran tanggungjawab yang lebih berat daripada wanita single. Konflik pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggungjawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut konflik peran ganda (Regita Vebian Putri, 2021)

Kondisi seperti diatas sering muncul terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara mendalam pasti akan menimbulkan dampak bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan yang mempengaruhi produktifitas perusahaan. Tidak hanya itu dampak yang akan ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan serius, namun dapat juga berakibat langsung pada diri karyawan karena dalam keadaan serba salah sehingga mengalami tekanan yang dalam pada jiwa mereka.

Konflik peran ganda merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Greenhaus dan Beutell mengatakan bahwa wanita akan memiliki pangalaman konflik peran ganda yang lebih tinggi daripada pria karena wanita memiliki tanggung jawab yang lebih

besar kepada keluarga dan mengalokasikan sebagian besar waktu mereka kepada keluarga (Vemidayanti).

Kinerja seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh rasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Keyakinan diri untuk mampu menyelesaikan tugas secara baik akan meningkatkan semangat kerja, pikiran positif yang dibutuhkan setiap individu dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Seorang karyawan yang yakin dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik akan mampu melawan rasa lelah dan malas (Destirasasi, 2019).

Self efficacy sangat diperlukan dalam pengembangan karir kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri setiap individu akan menimbulkan keyakinan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. *Self efficacy* sangat penting karena *self efficacy* banyak menentukan dan mempengaruhi aspek-aspek kehidupan, yaitu potensi untuk menangani stressor untuk menghadapi lingkungan baru.

Penelitian ini dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yang beralamatkan di jalan Soekarno No. 1 Makassar. PT Pelabuhan Indonesia ini merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pelabuhan. Secara efektif bekerja pada tanggal 1 Desember 1992. Namun pendirian PT Pelabuhan ini tak lepas dari sejarah Indonesia dalam pengelolaan pelabuhan laut Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa

baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kesetaraan gender memberikan peluang bagi wanita untuk berkarir seperti kaum pria. Lapangan pekerjaan sekarang tidak hanya didominasi oleh kaum pria saja, namun wanita pun telah melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh hanya kaum pria saja.

Angkatan tenaga kerja di setiap negara, hampir didominasi oleh pekerja pria. Sementara, dalam dua dekade terakhir pekerja wanita kurang menunjukkan tren peningkatan partisipasi angkatan kerja. Namun, menurut data World Bank, secara global tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan telah mengalami peningkatan, meskipun tidak terlalu tinggi. Perempuan di zaman dulu masih sangat kesulitan mendapatkan haknya untuk bekerja karena terbelenggu budaya patriarki. Namun seiring dengan besarnya gerakan emansipasi, persentase perempuan pekerja pun terus meningkat dewasa ini.

Fenomena yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 4 Makassar adalah jam kerja yang berlebih. Menjadi symbol kesibukan seorang karyawan, sering kali terjadi jam kerja yang *over time* melebihi waktu kerja yang berlaku sehingga mengharuskan karyawan tetap di kantor dan mengurangi waktunya untuk anak dan keluarga. Adapun *self efficacy* yang mengharuskan karyawan untuk tetap percaya diri dan menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.
2. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk seluruh pihak-pihak yang memiliki kepentingan pokok pembahasan yang telah diteliti oleh peneliti. Adapun harapan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya yaitu:

1. Untuk membuktikan pengaruh konflik ganda dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.
2. Hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dan penelitian ini diharapkan dapat

memberikan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan konflik peran ganda, *self efficacy*, dan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat membawa perubahan pada sumber daya manusia. Perubahan tersebut mengakibatkan adanya tambahan pekerjaan yang lebih tinggi pada sumber daya manusia sehingga setiap individu harus lebih meningkatkan potensi kerja. Tuntutan yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja, yaitu pola dan sistem kerja yang harus dilakukan karena adanya perkembangan teknologi dan pengetahuan tersebut. Karyawan akan mengalami kelelahan dengan kehidupan yang semakin modern dengan perkembangan teknologi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

b. Manfaat sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia memainkan beberapa peran penting dalam pertumbuhan organisasi atau bisnis dan membentuk tulang punggung organisasi atau bisnis apapun. Banyak organisasi dengan jelas mengatakan bahwa karyawan adalah asset terbesar dan paling berharga, yang berarti bahwa

manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk pertumbuhan bisnis apapun. Ketika dilakukan dengan benar, manajemen sumber daya manusia membuat perbedaan besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja (Blog).

Berikut adalah 5 manfaat utama dari manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan ketika mengelola sumber daya manusia di industri atau organisasi, yaitu:

1. Perekrutan dan pelatihan

Merekrut dan membawa orang yang tepat ke dalam organisasi mereka dan melatih mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

2. Sistem manajemen kinerja

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk meningkatkan sistem manajemen kinerja karyawan agar mereka merasa termotivasi dan dihargai atas pencapaiannya. Ini tidak hanya akan membantu mereka meningkatkan keterampilan mereka. Selalu berusaha untuk terbuka tentang pencapaian mereka, manajemen kinerja sistem efektif yang mengidentifikasi dan menghargai kinerja setiap orang.

3. Membangun budaya dan nilai

Menciptakan ruang kerja yang sehat dan nyaman, membantu mengeluarkan yang terbaik dalam diri seorang karyawan. menciptakan ruang kerja yang baik adalah

tanggung jawab utama perusahaan sumber daya manusia untuk memastikan pekerjaan yang maksimal.

4. Manajemen konflik

Manajemen dan resolusi konflik antara karyawan dan atasan dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mengambil tindakan tepat waktu untuk menyelesaikan konflik tersebut.

5. Meningkatkan pergantian karyawan

Pemantauan dan pengelolaan pergantian karyawan yang cermat. Perputaran karyawan yang tinggi sangat merugikan perusahaan, biayanya lebih dari dua kali lipat pendapatan karyawan saat ini untuk menciptakan dan melatih karyawan baru.

2. Konflik Peran Ganda

a. Pengertian Konflik Peran Ganda

Istilah konflik menunjuk pada setiap kegangan yang dialami seseorang apabila ia berpandang bahwa kebutuhan atau keinginannya dihambat atau dikecewakan (Hartono, 2019).

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh setiap individu diantara semua kepentingan yang berbeda dimana memiliki tingkat dan kepentingan yang sama, konflik ini banyak terjadi dalam kehidupan tanpa melihat dia seorang wanita atau laki-laki. Konflik ini dapat terjadi di dalam diri setiap individu, tergantung pada pilihan yang telah diambil (Abdul Wahab, 2019).

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah peran seorang wanita sebagai istri untuk suaminya, ibu untuk anak-anaknya, dan peran sebagai wanita yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda ini dijalani secara bersamaan sebagai istri dan ibu dalam suatu keluarga, sebagai istri untuk suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan rumah tangga, dan mengasuh mendidik anak-anaknya.

Menurut (Greenhaus dan Beutell dalam Vemidamayanti 2020), konflik peran ganda di definisikan sebagai salah satu konflik dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan dari keluarga.

Pekerjaan yang bisa mengganggu waktu keluarga, artinya sebagian waktu dan pertimbangan dikhususkan untuk terus bekerja sehingga waktu bersama keluarga lebih sedikit. Di sisi lain pekerjaan yang mengganggu keluarga dapat diartikan bahwa sebagian besar waktu ,menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, bentrokan pekerjaan ini terjadi jika kehidupan rumah tangga seseorang bertabrakan dengan tugas di tempat kerja, seperti masuk jam kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas setiap hari (Linda Aprilia Utami, 2020).

Menjalani dua kewajiban sekaligus tentu akan memberikan tekanan yang berat pada seorang wanita. Tekanan ini yang akhirnya menjadi penyebab munculnya konflik pada diri seorang

wanita yang sudah menikah. Konflik peran ganda termasuk dalam konflik antar individu lainnya karena berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan ia bekerja (Destirasari, 2019).

Konflik peran ganda muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki setiap individu. Di pekerjaan, seorang wanita yang kerjanya profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya dengan baik pada pekerjaan. Di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat dan mendidik anak dan suaminya (Zusmawati, Pengaruh Konflik Ganda dan stres kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang, 2020).

Salah satu bentuk konflik peran adalah peran dalam pekerjaan dan keluarga. Konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga berakibat pada stress kerja karena adanya konflik antar peran (*interrole conflict*) yang berarti terjadi konflik peran di mana tuntutan peran 23 pekerjaan dan keluarga saling tumpang tindih contohnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga dengan waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan (Afina Murtiningrum, 2005)

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda

Bellavia dan Frone dalam (Nur Ismiati, 2020) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi mendefinisikan konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) terbagi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam diri individu (*General Intra Predictors*) ciri demografis (jenis kelamin, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko,

kepribadian seperti negative affectivity, daya tahan, ketelitian. Dapat membentengi diri dari potensi konflik ganda, contohnya yaitu wanita lebih berpotensi mengalami konflik peran dikarenakan tugas-tugas dalam rumah lebih dipandang sebagai tanggung jawab yang lebih besar bagi wanita daripada laki-laki.

2. Peran keluarga (*Family Role Predictors*) pembagian waktu untuk pekerjaan rumah (tugas rumah tangga dan pengasuhan), tuntutan dari pekerjaan mengakibatkan ketidakpercayaan diri (*self efficiency*), dikritik oleh pimpinan dan terbebani urusan rumah tangganya.
3. Peran pekerjaan (*Work Role Predictors*) pembagian waktu, terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan dan tuntutan rumah tangga yang overload, peran kerja dan ketidakpuasan), kerjasama dan rasa aman saat berkerja, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja bisa meningkatkan kepercayaan diri (*self efficiency*). Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, atau banyaknya jadwal luar kota membuat karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan dan waktu untuk perjalanannya.

c. Indikator- indikator konflik peran ganda

Menurut Frone (1992) menyebutkan beberapa indikator- indikator konflik keluarga dan pekerjaan, yaitu:

1. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua adalah beban kerja orang tua di dalam lingkup rumah tangga. Beban yang di tanggung berupa kenakalan pada anak dan beban pekerjaan dalam rumah.

2. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan adalah beban sebagai seorang istri kepada suami dalam rumah tangga. Beban yang didapat berupa pekerjaan keluarga, tidak mendapatkan dukungan dari pasangan.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan orangtua mengukur tingkat individu dalam memihak perannya sebagai orangtua. Keterlibatan sebagai orangtua menemani anak anaknya ketika dibutuhkan.

4. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat individu dimana pekerjaannya mencampuri kehidupan rumah tangganya. Campur tangan pekerjaan juga bisa berupa masalah pekerjaan yang bisa mengganggu hubungan dalam ruang lingkup keluarga.

3. Self Efficacy

- a. Pengertian *self efficacy*

Goleman dalam (Awanis Linati Haziroh, 2021) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah konstruksi dasar untuk optimisme. Secara langsung, proses *self efficacy* dimulai sebelum

seseorang memilih pilihan mereka dan memulai upaya mereka. Pertama, seseorang cenderung mempertimbangkan, mengevaluasi, dan mengintegrasikan informasi tentang kemampuan yang dirasakan. *Self efficacy* dapat mempengaruhi perilaku, motivasi usaha, daya taha, pola berpikir dan ketahanan terhadap rasa stress. *Self efficacy*, termasuk pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja, pengalaman pribadi, peningkatan fisik dan psikologis.

Self efficacy adalah keyakinan individu mengenai sejauh mana seorang individu menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencapai tujuannya, merencanakan tindakan untuk mencapai hasil yang memuaskan (Tika Ragil Saputri, 2020).

Menurut Bandura dalam (Regita Vebian Purtri, 2020) mendefinisikan *self efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam situasi yang spesifik. *Self efficacy* akan berpengaruh pada penilaian setiap individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang akan diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja.

b. Faktor-faktor *self efficacy*

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* menurut Bandura dalam (Putri, 2023) yaitu sebagai berikut:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai atau value, kepercayaan, dalam proses pengembangan diri yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan sebagai hasil dari keyakinan *self efficacy*. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada hakekatnya baik menjadi buruk melalui pengaruh budaya. Oleh karena itu marilah kita bersama sama menjadi pribadi diri sendiri yang baik dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya yang buruk.

2. Gender

Perbedaan gender juga mempengaruhi *self efficacy*, yang bagaimana dibuktikan oleh penilaian Bandura, bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya sendiri.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Kesulitan tugas yang dihadapi oleh seorang individu dapat mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuannya sendiri.

4. Intensif eksternal

Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah competent contingences incentive, yaitu motivasi yang diberikan oleh orang lain yang mencerminkan keberhasilan setiap individu.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi memiliki kontrol derajat yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi.

6. Informasi tentang kemampuan diri

Seseorang dengan *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah akan menerima informasi negative tentang dirinya sendiri.

c. Indikator-indikator *self efficacy*

Menurut Brown dkk. (Manara 2008:36) indikator dari *self efficacy* mengarah pada dimensi *self efficacy*, yaitu *level*, *streght*, dan *genrality*. Terdapat beberapa indikator, yaitu:

1. Menyelesaikan tugas tertentu

Seseorang yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang dimana dia sendirilah yang menetapkan target apa yang harus di selesaikan.

2. Memotivasi diri

Seseorang mempunyai keyakinan untuk melakukan seluruh tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3. Mampu berusaha dengan keras

Seseorang mempunyai kerajinan dalam menyelesaikan tugas dengan menggunakan seluruh daya yang dimiliki.

4. Bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Seseorang mampu bertahan menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul dan mampu bangkit dari kegagalan.

5. Menyelesaikan permasalahan

Seseorang mempunyai keyakinan menyelesaikan seluruh permasalahan yang tidak terbatas pada kondisi dan situasi tertentu.

4. Kinerja karyawan wanita

a. Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Rizal *et.al* (2022) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu asset paling penting dalam sebuah perusahaan. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dapat dinilai dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang buruk tentu akan memberikan dampak yang buruk untuk perusahaan dan kinerja karyawan yang baik tentunya akan memberikan dampak baik terhadap perusahaan. Suatu perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperhatikan kualitas sumber daya manusianya adalah salah satu cara untuk mempertahankan dan bahkan harus meningkatkan kinerja karyawan (Regita Vebian Purtri, 2020).

Karyawan wanita yang sudah berkeluarga, berpotensi menimbulkan efek yang negatif untuk kinerjanya akibat konflik pekerjaan dan keluarga. Konflik ini terjadi karena pengalaman

dalam bekerja mempengaruhi kehidupan rumah tangga, contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang lama, perjalanan yang cukup jauh, dan lain sebagainya.

Juliansyah dan Mulyono dalam (Wahyuni, 2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja, yaitu konflik peran ganda, *self efficacy* dan kelelahan dalam mengurus rumah tangga. Dalam hal ini, setiap perusahaan harus memperhatikan karyawannya untuk meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya.

b. Penilaian kinerja

Untuk dapat menilai kinerja setiap individu digunakan dua konsepsi utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui beberapa penilaian menurut Fliplo dalam (Nur Ismiati, 2020, p. 3) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan suatu perusahaan.

2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja maupun jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketetapan waktu, yaitu tingkat aktivitas di selesaikannya seluruh pekerjaan pada waktu awal yang ditentukan.
4. Sikap, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang memperlihatkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan meningkatkan kemampuan individu untuk melakukan kerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan seluruh tugas-tugasnya.
5. Efektifitas, yaitu tingkat pengetahuan atau wawasan sumber daya organisasi dimana yang dimaksud dengan menaikkan keuangan.

c. Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian karyawan. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

2. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan, dilihat dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3. Epektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dengan maksud memaksimalkan hasil dari seluruh unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam penggunaan sumber daya baik sumber daya manusia itu sendiri dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

4. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat individu yang nantinya dapat menyelesaikan tugasnya tanpa bantuan dan bimbingan.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun sumber rujukan dalam penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian sebelumnya dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No . | Nama Peneliti dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Variabel Kuantitatif | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|------|------------------------------------|--|--|--|--|
| 1. | Sri Wahyuni (2023) | Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah | Konflik Peran Ganda (X1), Stress kerja (X2), Kelelahan Emosional (X3), Kinerja Karyawan (Y). | Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. | Hasil penelitian ini menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kelelahan emosional berpengaruh |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| | | | | | negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Lidya Martha, Gregori Prahasta (2023) | Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat | Konflik Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan Wanita (Y). | Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, realibilitas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedestista s, analisis regresi berganda, dan uji t. | Hasil penelitian ini menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Dian Pratiwi, Abdul Kholiq (2023) | Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Saat Pandemi Covid-19 | Konflik Peran Ganda (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan sosial (X3), Kinerja Karyawan Wanita (Y). | Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f. | Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial dan secara simultan konflik peran ganda, kecerdasan emosi, dan dukungan sosial keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat pandemi covid-19. |
| 4. | Awanis Linati Haziroh, Amanda Dyla Pramadanti, Raden Ayu Aminah Riszki Putri (2021) | Dampak Konflik Peran Ganda Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Di Semarang | Konflik Peran Ganda (X1), Self Efficacy (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Dalam penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). | Hasil penelitian ini menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja karyawati, self efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawati. |
| 5. | Dedeng Abdul Gani, Siska Mulya | Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan | Konflik Peran Ganda (X1), Kecerdasan | Dalam penelitian ini menggunakan | Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada |

| | | | | | |
|----|---|---|--|--|---|
| | Pamungkas (2021) | Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta | Emosional (X2), Kinerja Karyawan Wanita (Y). | metode deskriptif dengan teknik analisis kuantitatif. | pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dan konflik peran ganda dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | Sitti Komara (2020) | Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita | Konflik Peran Ganda (X), Kinerja Karyawan Wanita (Y) | Dalam penelitian ini digunakan dua macam teknik analisis, yaitu Analisis konfirmatori dan Regression weight pada SEM. Dengan Uji validitas dan Realiabilitas multivariate. | Hasil penelitian ini menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negative terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit dapat diterima. Menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah. |
| 7. | Regita Vebian Purtri, Budi Wahono, Khalikussabir (2020) | Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficacy Terhadap | Konflik Peran Ganda (X1), Self Efficacy (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Dalam penelitian ini menggunakan asosiatif dengan metode | Hasil penelitian ini menunjukkan konflik peran ganda dan <i>self efficacy</i> |

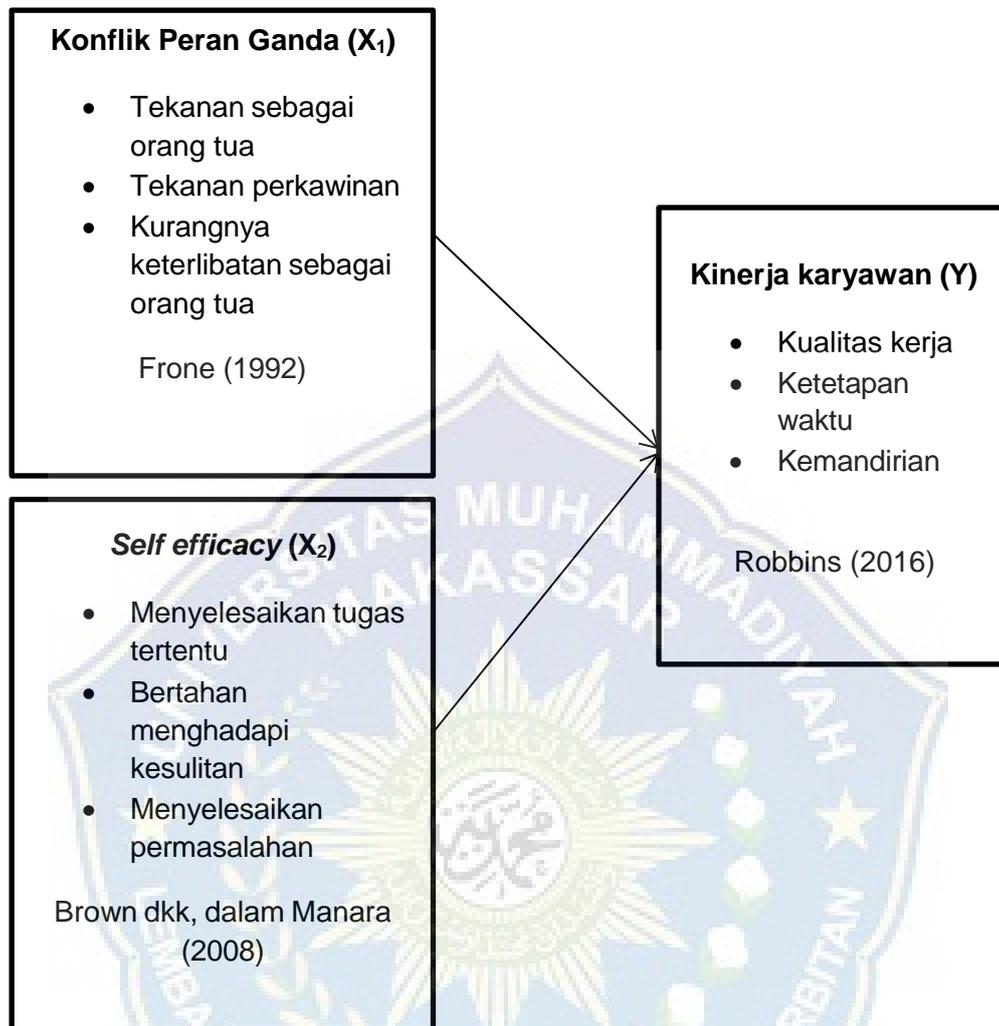
| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | | Kinerja Karyawan Wanita Di Kota Batu | | deskriptif kuantitatif. | berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | Linda Aprilia Utami, Ardian Adhiatma (2020) | Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan | Self Efficacy (X1), Konflik Peran Ganda (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. | Hasil penelitian ini menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh negative signifikan terhadap <i>self efficacy</i> , dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap <i>self efficacy</i> , konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>self efficacy</i> terbukti mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja responden. |
| 9. | Rokhayatul Karomah (2019) | Analisis Pengaruh Konflik Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah | Konflik Peran Ganda (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja Karyawan Wanita (Y) | Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi. | Hasil penelitian ini menunjukkan konflik peran ganda dan stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita menikah. |
| 10. | Abdul Wahab, Arfie Yasrie, | Pengaruh Konflik Peran | Konflik Peran Ganda (X1), | Dalam penelitian ini | Hasil penelitian ini menunjukkan |

| | | | | | |
|--|-----------------------|---|--------------------------------|---|---|
| | Mahfuzil Anwar (2019) | Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita | Stress Kerja (X2), Kinerja (Y) | menggunakan teknik analisa data menggunakan Analisis SEM-PLS versi WarpPLS 3.0. | konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan. Stress kerja merupakan variabel moderator antara peran ganda dan kinerja. |
|--|-----------------------|---|--------------------------------|---|---|

C. Kerangka Pikir

Perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya karena dengan adanya kinerja yang baik pasti akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Khususnya karyawan wanita yang telah menikah menjadikan suatu perusahaan harus siap dalam menerima resiko apabila karyawan wanita tersebut menghadapi konflik-konflik dalam kehidupan rumah tangga dan pekerjaannya. *Self efficacy* sangat diperlukan karyawan wanita agar tetap bisa focus dan percaya diri ia akan dapat mendapatkan kinerja yang baik sesuai kemampuan yang dimiliki (Febriana, 2005).

Peneliti dapat menjelaskan variabel-variabel apa saja yang diteliti dan dari teori apa variabel-variabel diturunkan dan juga mengapa variabel-variabel itu saja yang diteliti dari uraian kerangka pikir.



Gambar 2. 1 Kerangka pikir

Menurut Frone (1992) mengatakan konflik peran ganda terjadi ketika seseorang tidak mampu membedakan perannya antara pekerjaan atau keluarga, kedua hal tersebut harus dilakukan bersamaan.

Menurut Brown dkk, menyebutkan bahwa indikator pada self efficacy yang telah dirumuskan, yaitu diyakini bahwa individu dapat menyelesaikan pekerjaan, individu menerima bahwa dapat melakukan

pekerjaan tertentu, di mana individu itu sendiri yang menentukan tugas atau target yang harus dilakukan.

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan yaitu, kualitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

D. Hipotesis

Hasil penelitian dari (OKtasari, 2019) mengungkapkan bahwa rumah dan pekerjaan yang masih tumpang tindih dapat menurunkan kinerja. Semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga, maka kinerja seseorang dalam pekerjaannya semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Richardus Chandra Wirakristama (2011), konflik peran ganda mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Robbins (1998) menemukan bahwa *self efficacy* yang memadai dalam setiap diri individu menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang, semakin tinggi pula kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian oleh Ari Fadzilah (2006) dan Wiwik Handayani (2008)

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. H₁: Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.
2. H₂: *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, dan penafsiran pada data tersebut.

Penelitian ini termasuk penelitian *explonatory research* dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini akan menjelaskan pengaruh konflik ganda dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar di jalan Soekarno no.1 Makassar. Responden penelitian ini adalah karyawan wanita PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

C. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data primer

Menurut Husein (2003:42) menyatakan bahwa data primer adalah data yang di hasilkan dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian

kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data dari kuesioner yang berisi jawaban dalam pertanyaan yang diajukan kepada responden, baik yang berkaitan dengan variabel konflik peran ganda dan *self efficacy* dan kinerja karyawan wanita.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang dihasilkan dari sumber lain berupa data administrasi perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 4 Makassar. Data sekunder pada umumnya berupa bukti-bukti atau laporan yang telah tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh 36 peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 115). Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT. Pelindo 4 (Persero), Cabang Makassar yang berjumlah 147 orang.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan wanita yang sudah menikah pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 4 Makassar. Adapun ciri-ciri tersebut adalah responden karyawan wanita yang sudah menikah pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 4 Makassar.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yang dikehendaki oleh peneliti. Kriteria yang dimaksud yaitu karyawan wanita yang sudah menikah baik sudah memiliki seorang anak maupun belum mempunyai anak.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sanusi (2013) pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti survei dan dokumentasi. Cara survei yaitu cara pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan ataupun tulisan.

1. Survei

Survei adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan ataupun tulisan. Berdasarkan dengan itu, metode survei terbagi menjadi dua, yaitu:

2. Kuesioner

Menurut Sanusi (2016) pengumpulan data tidak memerlukan kehadiran peneliti, tapi cukup diwakili oleh daftar-daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun dengan teliti terlebih dahulu oleh peneliti.

3. Dokumentasi

Menurut Sanusi (2016) cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber atau

secara pribadi. Data dokumentasi dapat berupa laporan, struktur organisasi, data produksi, surat wasiat, riwayat hidup, riwayat perusahaan, dan lain sebagainya. Peneliti tinggal menyalin sesuai dengan kebutuhan. Pada umumnya, data yang telah diperoleh dengan cara dokumentasi masih mentah karena informasi yang berbeda. Dengan itu, peneliti harus mengatur sistematika data tersebut sedemikian rupa dan meminta informasi lebih dalam kepada peneliti terdahulu.

F. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konflik Peran Ganda (X_1)

Konflik peran ganda adalah kondisi utama dimana terjadinya ketidakseimbangan antar tanggung jawab pekerjaan dan rumah tangga pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 4 Makassar. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tuntutan pernikahan, terkait peran sebagai istri dan ibu
2. Tuntutan kerja
3. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

b. *Self efficacy* (X_2)

Self efficacy adalah keyakinan diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan memperoleh hasil sesuai dengan yang ditentukan. *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang sangat baik karena karyawan wanita pada PT. Pelabuhan

Indonesia (persero) Regional 4 Makassar memiliki motivasi yang tinggi dan tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan kinerja yang baik. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Menyelesaikan tugas tertentu
2. Dapat memotivasi diri
3. Bertahan menghadapi kesulitan

c. Kinerja karyawan wanita (Y)

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari suatu proses yang dihasilkan oleh seorang karyawan wanita dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan dinilai berdasarkan ketentuan yang berlaku terhadap karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 4 Makassar. Indikator-indikator yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Ketetapan waktu
3. Efektivitas
4. Kemandirian

G. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis factor konfirmatori pada masing-masing variabel. Dengan alat ini, akan diketahui apakah indikator-indikator yang ada dapat menjelaskan sebuah konstruk. Analisis ini dapat saja sebuah indikator dianggap tidak kuat berpengaruh atau dapat menjelaskan sebuah konstruk (Santoso, 2007).

b. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain.

Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan self efficacy terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 4 Makassar.

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan yaitu;

a. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikan pengaruh variabel dari variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X1, X2, secara simultan terhadap variabel Y.

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh konflik ganda dan *self efficacy* terhadap

kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero)
Regional 4 Makassar.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

a) Sejarah Singkat Perusahaan

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, dan Maluku bertanggung jawab atas transportasi rempah-rempah ke seluruh dunia. Rempah-rempah diambil dari Kepulauan Maluku oleh pedagang dari Gujarat dan China, lalu dikirim melalui kapal-kapal dagang menuju ke China, Semenanjung Arab, Eropa, hingga ke Madagaskar.

Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi bandar niaga yang besar. Hal ini menjadi latar belakang lahirnya Pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan.

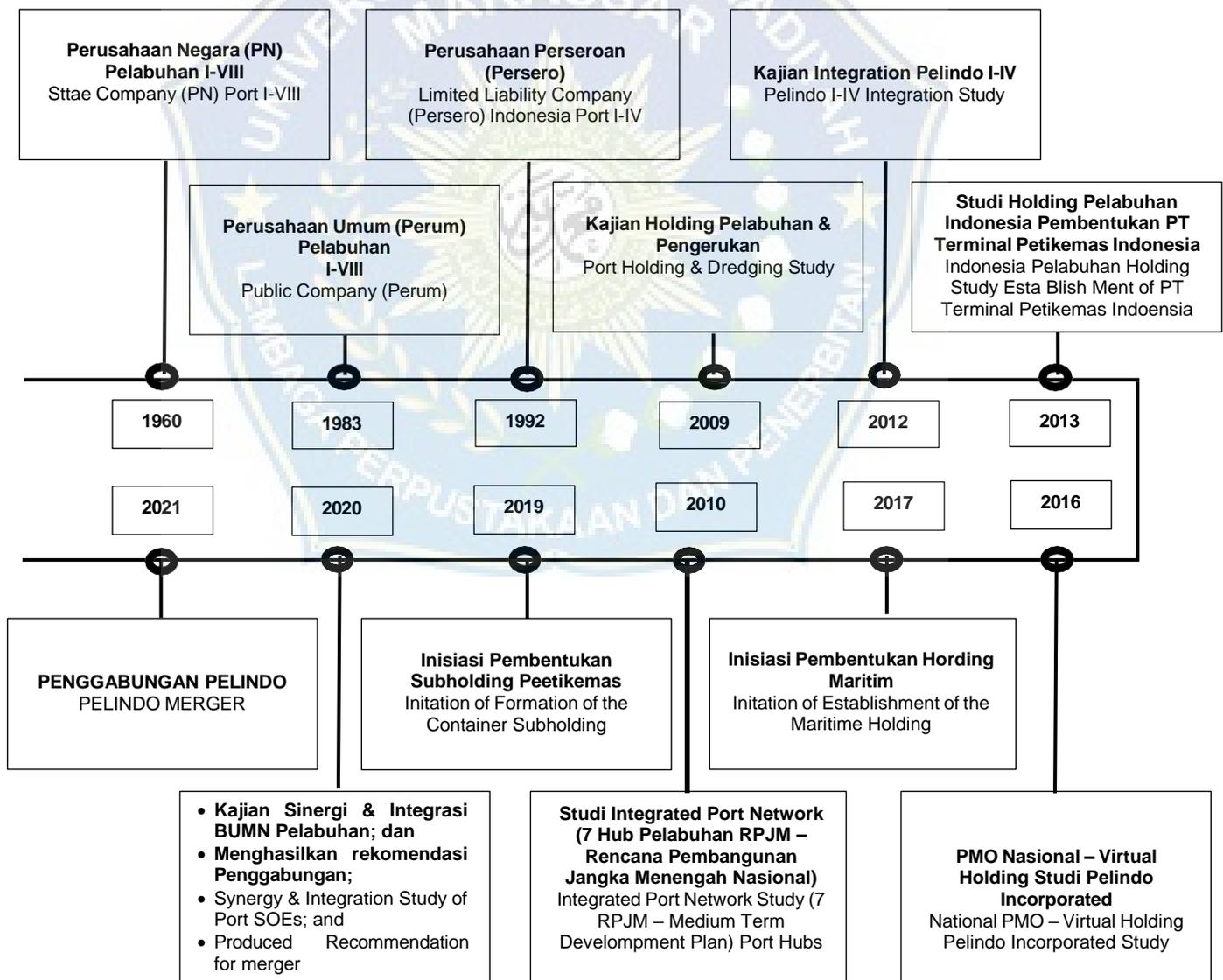
Sebelumnya, untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 Pelabuhan Indonesia (Pelindo) yang terbagi berdasarkan wilayah yang berbeda. Pelindo I misalnya mengelola pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau dan Kepulauan Riau. Pelindo I dibentuk berdasar PP No.56 Tahun 1991, sedang nama Pelindo I ditetapkan berdasar Akta Notaris No.1 tanggal 1 Desember 1992. Pelindo II mengelola pelabuhan di wilayah 10 provinsi, yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan

Barat. Pelindo II dibentuk berdasar PP No.57 Tahun 1991, Pelindo II Persero) didirikan berdasar Akta Notaris Imas Fatimah SH, No.3, tanggal 1 Desember 1992. Pelindo III mengelola pelabuhan di wilayah 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB dan NTT. Pembentukan Pelindo III tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.5 tanggal 1 Desember 1992, berdasar PP No.58 Tahun 1991. Sedang Pelindo IV mengelola pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat. Pelindo IV dibentuk berdasar PP No.59 Tanggal 19 Oktober 1991. Sedang akta pembentukannya adalah Akta Notaris Imas Fatimah, SH no,7 tanggal 1 Desember 1992.

Masing-masing Pelindo memiliki cabang dan anak usaha untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Perusahaan BUMN Non Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak terdapat informasi Pemegang Saham Utama maupun Saham Pengendali 5 Individu di Pelindo. Negara Republik Indonesia yang diwakili oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia merupakan satu-satunya pemilik dan pemegang saham tunggal.

Merger atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi bernama PT Pelabuhan Indonesia ini berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2021 Tentang Penggabungan PT Pelindo I, III, dan IV (Persero) ke Dalam PT Pelabuhan Indonesia II

(Persero); Pelindo II bertindak sebagai holding induk (perusahaan induk) dan ke-3 Pelindo (I, III, IV) bertindak sebagai sub-holding. Pembentukan subholding yang mengelola klaster-klaster usaha ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha. Berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor: S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan nama, Perubahan Anggaran dasar dan Logo Perusahaan. Sehingga Pelindo II berganti nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo.



Gambar 4.1 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)

1. Visi dan Misi Perusahaan

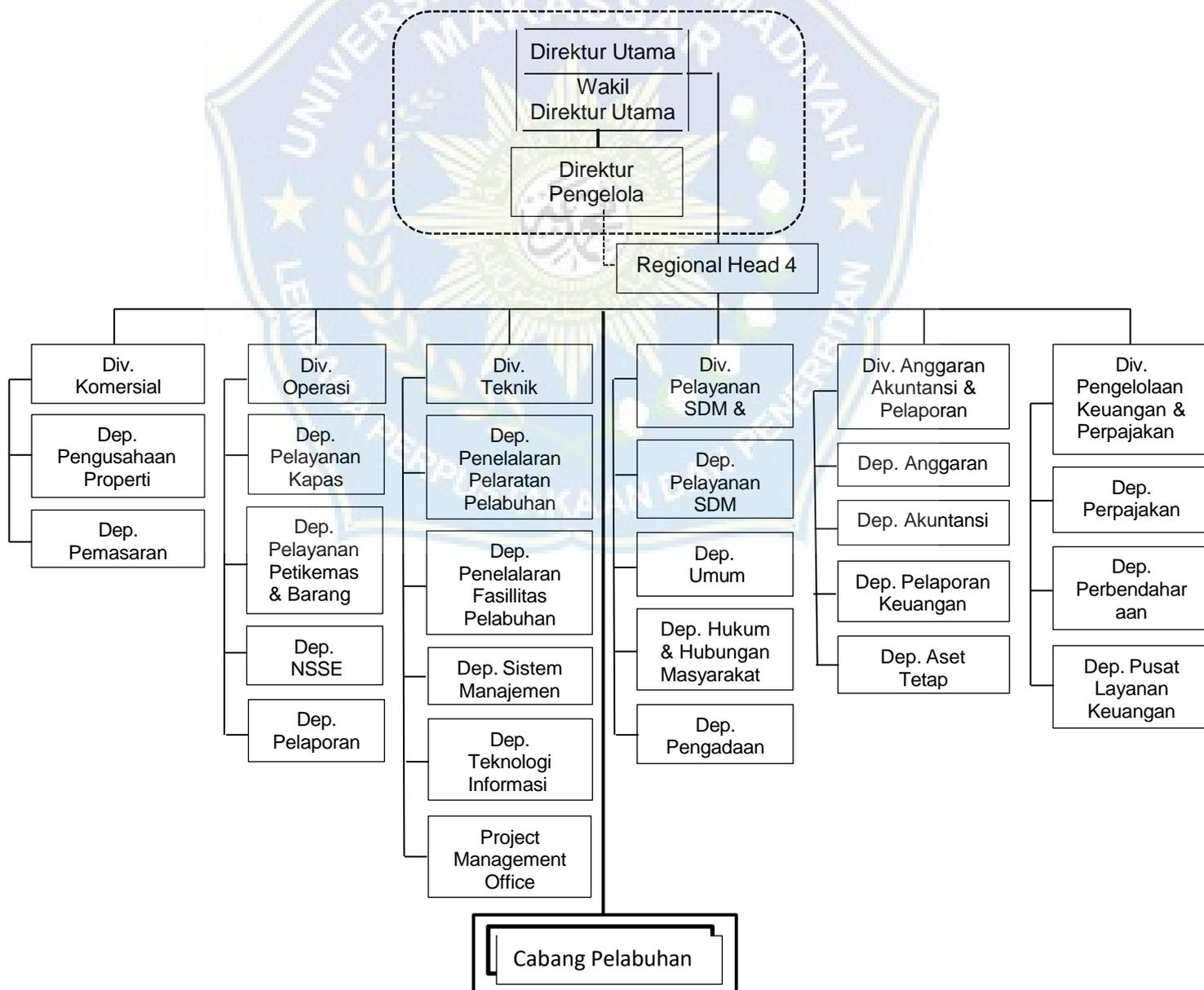
1) Visi

Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegritas dan berkelas dunia.

2) Misi

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integritas pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi negara.

2. Struktur Organisasi dan deskripsi Pekerjaan



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

Berikut deskripsi pekerjaan dalam PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV adalah sebagai berikut:

1) Regional Head

Fungsi jabatan Bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan dalam bidang Komersial, Teknik, Operasi, Pelayanan SDM dan Umum, Anggaran, Akuntansi dan pelaporan, pengelolaan keuangan dan perpajakan di regional serta pengelolaan dan pembinaan Cabang pada Regional 4 dalam rangka untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

2) Devision Head Komersial

Fungsi jabatan adalah mengelola dan mengevaluasi kegiatan komersial melalui pemasaran, pengelolaan penjualan, hubungan pelanggan serta pengelolaan aset komersial untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

3) Devision Head Operasi

Fungsi jabatan adalah mengelola dan mengevaluasi kegiatan Operasional meliputi Pelayanan Kapal, Pelayanan Petikemas, Pelayanan Cargo, pengelolaan (Fasilitas Terminal) Penumpang, Pengelolaan HSSE, dan pelaporan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

4) Division Head Teknik

Fungsi jabatan ini adalah mengelola dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan, peralatan pelabuhan, pemeliharaan fasilitas, pelabuhan, sistem manajemen teknologi informasi dan project management office untuk mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

5) Division Head Anggaran, Akuntansi, dan Pelaporan

Fungsi jabatan ini adalah mengelola dan mengevaluasi kegiatan keuangan perusahaan melalui pengelolaan anggaran, akuntansi, pelaporan keuangan dan aset tetap perusahaan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

6) Division Head Pengelolaan Keuangan dan Perpajakan

Fungsi jabatan mengelola dan mengevaluasi kegiatan pengelolaan keuangan dan perpajakan perusahaan melalui pengelolaan perpajakan, perbendaharaan dan pusat layanan keuangan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

7) Division Head Pelayanan SDM dan Umum

a. Departemen Head Umum

Fungsi jabatan Departemen Umum yakni mendefinisikan dan mengoordinasikan kegiatan bidang umum dan rumah tangga manusia untuk memastikan pencapaian visi dan

misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

b. Senior Officer Umum

Fungsi jabatan Senior Officer Umum adalah menyusun usulan kegiatan pengelolaan bidang pelayanan umum dalam rangka mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

c. Officer Umum

Fungsi jabatan Officer Umum yakni menyiapkan dan menyediakan data kegiatan program kerja bidang pelayanan umum dalam rangka mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Junior Officer Umum

Fungsi jabatan Junior Officer Umum ialah sebagai pelaksanaan administrasi kegiatan bidang umum dalam rangka mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Reponden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 36 karyawan.

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi responden berdasarkan usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

a. Usia

Karakteristik data responden berdasarkan usia pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Usia Responden tahun 2024

| USIA | JUMLAH | PRESENTASE (%) |
|---------------|---------------|-----------------------|
| < 30 Tahun | 4 | 11% |
| 30 – 35 Tahun | 5 | 14% |
| 36 – 40 Tahun | 7 | 19% |
| 41 – 45 Tahun | 11 | 31% |
| 45 – 50 Tahun | 4 | 11% |
| > 50 Tahun | 5 | 14% |
| TOTAL | 36 | 100% |

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa pada tahun 2024 total responden berusia < 30 tahun sebanyak 4 karyawan dengan nilai presentase sebesar 11%, responden usia 30 – 35 tahun sebanyak 5 karyawan dengan presentase 14%, responden usia 36 – 40% sebanyak 7 karyawan dengan nilai presentase 19%, responden usia 41 – 45 tahun sebanyak 11 karyawan dengan nilai presentase sebesar 31%, responden usia 45 – 50 tahun sebanyak 4 karyawan dengan presentase sebesar 11% dan responden berusia > 50 tahun sebanyak 5 karyawan dengan nilai presentase sebesar 14%. Maka dapat disimpulkan responden pada penelitian ini didominasi berusia 41 – 45 tahun dengan presentase 31%.

b. Pendidikan Terakhir

Karakteristik data responden berdasarkan pendidikan terakhir pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden Tahun 2024

| PENDIDIKAN TERAKHIR | JUMLAH | PRESENTASE (%) |
|----------------------------|---------------|-----------------------|
| SMA/SMK | 4 | 11% |
| D1/D2/D3 | 5 | 14% |
| S1 | 17 | 47% |
| S2 | 7 | 19% |
| S3 | 3 | 8% |
| TOTAL | 36 | 100% |

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2024 tercatat karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 4 karyawan dengan nilai presentase sebanyak 11%, D1/D2/D3 sebanyak 5 karyawan dengan presentase 14%, S1 sebanyak 17 karyawan dengan presentase 47%, S2 sebanyak 7 dengan presentase 19% dan S3 sebanyak 3 karyawan dengan presentase 8%. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar didominasi karyawan berpendidikan S1.

c. Lama Bekerja

Karakteristik data responden berdasarkan lama bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden Tahun 2024

| LAMA BEKERJA | JUMLAH | PRESENTASE (%) |
|---------------------|---------------|-----------------------|
| < 5 Tahun | 5 | 14% |
| 5 – 10 Tahun | 10 | 28% |
| 11 – 15 Tahun | 14 | 39% |
| >15 Tahun | 7 | 19% |
| TOTAL | 36 | 100% |

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2024 tercantum lama bekerja karyawan wanita pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar < 5 Tahun sebanyak 5 karyawan dengan presentase sebesar 14%, 5 – 10 tahun sebanyak 10 karyawan dengan presentase sebesar 28%, 11 – 15 tahun sebanyak 14 karyawan dengan presentase sebesar 39% dan > 15 tahun sebanyak 7 karyawan dengan nilai presentase sebesar 19%. Maka dapat dikatakan bahwa karyawan wanita PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 11 – 15 tahun.

2. Analisis Deskriptif Penelitian Kuantitatif

Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

Dimana hasil analisis deskriptif penelitian kuantitatif ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan penelitian secara sistematis sebagai berikut:

a) Analisis Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel konflik peran ganda yang diukur dengan 6 pertanyaan dari 3 indikator yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Penilaian Responden pada Variabel X₁ Pada Tahun 2024

| NO | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | |
|---|--|--------------------|-----------|----|----|-----|------------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | Total | Mean |
| Tekanan Sebagai Orang Tua | | | | | | | | |
| 1 | Seberapa sering anda merasa kesulitan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan keluarga dan pekerjaan | 29 | 7 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,81 |
| BOBOT NILAI | | 145 | 28 | - | - | - | 173 | - |
| 2 | Saya mendapatkan beban pekerjaan yang banyak diperusahaan yang mengakibatkan sedikitnya waktu untuk bersama keluarga | 27 | 9 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,75 |
| BOBOT NILAI | | 135 | 36 | - | - | - | 171 | - |
| Tekanan Perkawinan | | | | | | | | |
| 1 | Seberapa sering anda merasa stress karena harus menyeimbangkan peran sebagai pasangan dan peran di tempat kerja | 28 | 8 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,77 |
| BOBOT NILAI | | 140 | 32 | - | - | - | 172 | - |
| 2 | Permasalahan keluarga mengurangi konsentrasi saya untuk menyelesaikan pekerjaan | 28 | 8 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,77 |
| BOBOT NILAI | | 140 | 32 | - | - | - | 172 | - |
| Kurangnya Keterlibatan Sebagai Orang Tua | | | | | | | | |
| 1 | Pekerjaan membuat saya mengurangi waktu bersama keluarga demi tanggung jawab pada pekerjaan | 30 | 6 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,83 |
| BOBOT NILAI | | 150 | 24 | - | - | - | 174 | - |
| 2 | Saya merasa sulit untuk terlibat dalam kegiatan sekolah atau | 27 | 9 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,75 |

| | | | | | | | | |
|--|--------------|-----------|----------|----------|----------|------------|--------------|----------|
| kegiatan ekstrakurikuler anak anda karena tuntutan pekerjaan | | | | | | | | |
| BOBOT NILAI | 135 | 36 | - | - | - | 171 | - | - |
| TOTAL SKOR | 1.033 | | | | | | 28,68 | |

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi konflik peran ganda dapat dilihat jumlah total skor sebesar 1.033 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 36 = 1.080$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 36 = 216$$

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = \frac{1.080 - 216}{5} = \frac{864}{5} = 172,8$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap konflik peran ini ganda, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 1.080 - 907,2$$

$$\text{Setuju} = 907,2 - 734,4$$

$$\text{Kurang Setuju} = 734,4 - 561,6$$

$$\text{Tidak Setuju} = 561,6 - 388,8$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 388,8 - 216$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa konflik peran kerja masuk kategori sangat "Sangat Setuju" sesuai dengan yang diharapkan dengan total 1.033 dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada indikator kurangnya keterlibatan orang tua (poin 1) dengan total skor 174 dan nilai rata – rata 4,83.

b) Analisis Deskriptif Variabel *Self Efficacy* (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel *self efficacy* yang diukur dengan 6 pertanyaan dari 3 indikator yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Penilaian Responden pada Variabel X_2 Pada Tahun 2024

| NO | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | |
|-------------------------------------|---|--------------------|-----------|----------|----|-----|------------|--------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | Total | Mean |
| Menyelesaikan Tugas Tertentu | | | | | | | | |
| 1 | Saya selalu dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam keadaan apapun | 28 | 8 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,77 |
| BOBOT NILAI | | 140 | 32 | - | - | - | 172 | - |
| 2 | Ketika menghadapi hal – hal yang sangat sulit saya bisa tampil dengan baik | 25 | 11 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,69 |
| BOBOT NILAI | | 125 | 44 | - | - | - | 169 | - |
| Bertahan Menghadapi Masalah | | | | | | | | |
| 1 | Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menghadapi hambatan yang mungkin muncul dalam tugas yang saya lakukan | 28 | 8 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,77 |
| BOBOT NILAI | | 140 | 32 | 0 | - | - | 172 | - |
| 2 | Saya mampu bertahan dalam kondisi apapun dan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat | 25 | 11 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,69 |
| BOBOT NILAI | | 125 | 44 | - | - | - | 169 | - |
| Menyelesaikan Permasalahan | | | | | | | | |
| 1 | Saya yakin dengan kemampuan mengatasi tantangan ketika menghadapi tugas yang sulit | 29 | 7 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,81 |
| BOBOT NILAI | | 145 | 28 | - | - | - | 173 | - |
| 2 | Saya yakin bisa belajar dari kesalahan dan menggunakan pengetahuan itu untuk memecahkan masalah dimasa depan | 21 | 15 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,58 |
| BOBOT NILAI | | 105 | 60 | - | - | - | 165 | - |
| TOTAL SKOR | | 1.020 | | | | | | 28,31 |

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi *self efficacy* dapat dilihat jumlah total skor sebesar 1.020 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 36 = 1.080$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 36 = 216$$

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = \frac{1.080 - 216}{5} = \frac{864}{5} = 172,8$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap *self efficacy*, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 1.080 - 907,2$$

$$\text{Setuju} = 907,2 - 734,4$$

$$\text{Kurang Setuju} = 734,4 - 561,6$$

$$\text{Tidak Setuju} = 561,6 - 388,8$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 388,8 - 216$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa *self efficacy* masuk kategori sangat "Sangat Setuju" sesuai dengan yang diharapkan dengan total 1.020 dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada indikator menyelesaikan masalah (poin 1) dengan total skor 173 dan nilai rata – rata 4,81.

c) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel kinerja karyawan yang diukur dengan 6 pertanyaan dari 3 indikator yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Penilaian Responden pada Variabel Y Pada Tahun 2024

| NO | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | |
|------------------------|---|--------------------|-----------|----------|----|-----|--------------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | Total | Mean |
| Kualitas Kerja | | | | | | | | |
| 1 | Saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah saya capai selama ini | 27 | 9 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,75 |
| BOBOT NILAI | | 135 | 36 | - | - | - | 171 | - |
| 2 | Saya sangat mandiri dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan | 28 | 8 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,77 |
| BOBOT NILAI | | 140 | 32 | - | - | - | 172 | - |
| Ketepatan Waktu | | | | | | | | |
| 1 | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan | 28 | 8 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,77 |
| BOBOT NILAI | | 140 | 32 | 0 | - | - | 172 | - |
| 2 | Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu tanpa menunda nunda | 29 | 7 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,81 |
| BOBOT NILAI | | 145 | 28 | - | - | - | 173 | - |
| Kemandirian | | | | | | | | |
| 1 | Melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain | 29 | 7 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,81 |
| BOBOT NILAI | | 145 | 28 | - | - | - | 173 | - |
| 2 | Mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri dan mengatasi masalah | 21 | 15 | 0 | 0 | 0 | 36 | 4,58 |
| BOBOT NILAI | | 105 | 60 | - | - | - | 165 | - |
| TOTAL SKOR | | 1.026 | | | | | 28,49 | |

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi *self efficacy* dapat dilihat jumlah total skor sebesar 1.026 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai maksimal = $6 \times 5 \times 36 = 1.080$

Nilai minimal = $6 \times 1 \times 36 = 216$

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = \frac{1.080 - 216}{5} = \frac{864}{5} = 172,8$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

| | |
|----------------------|------------------------|
| Sangat Setuju | = 1.080 – 907,2 |
| Setuju | = 907,2 – 734,4 |
| Kurang Setuju | = 734,4 – 561,6 |
| Tidak Setuju | = 561,6 – 388,8 |
| Sangat Tidak Setuju | = 388,8 – 216 |

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan masuk kategori sangat “Sangat Setuju” sesuai dengan yang diharapkan dengan total 1.026 dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada indikator ketepatan waktu (poin 2) dan pada indikator kemandirian (poin 1) dengan total skor 173 dan nilai rata – rata 4,81.

3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori pada masing-masing variabel. Dengan alat ini, akan diketahui apakah indikator-indikator yang ada dapat menjelaskan sebuah konstruk. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

a. Uji Validitas Konflik Peran Ganda (X_1)

Hasil perhitungan uji validitas variabel konflik peran ganda (X_1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Konflik Peran Ganda (X_1) Tahun 2024

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Status |
|-------------------------------|--------------------|----------|---------|--------|
| Konflik Peran Ganda (X_1) | X _{1.1.1} | 0.834 | 0.3291 | VALID |
| | X _{1.1.2} | 0.897 | 0.3291 | VALID |
| | X _{1.2.1} | 0.880 | 0.3291 | VALID |
| | X _{1.2.2} | 0.816 | 0.3291 | VALID |
| | X _{1.3.1} | 0.861 | 0.3291 | VALID |
| | X _{1.3.2} | 0.805 | 0.3291 | VALID |

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26 diolah tahun 2024

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai r hitung indikator X_{1.1.1} sebesar 0.834, X_{1.1.2} sebesar 0.897, X_{1.2.1} sebesar 0.880, X_{1.2.2} sebesar 0.816, X_{1.3.1} sebesar 0.861, X_{1.3.2} sebesar 0.805. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena r hitung > r tabel yakni lebih besar dari 0.3291.

b. Uji Validitas *Self Efficacy* (X_2)

Hasil perhitungan uji validitas variabel *self efficacy* (X_2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas *Self Efficacy* (X_2) Tahun 2024

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Status |
|--------------------------------|--------------------|----------|---------|--------|
| <i>Self Efficacy</i> (X_2) | X _{2.1.1} | 0.755 | 0.3291 | VALID |
| | X _{2.1.2} | 0.681 | 0.3291 | VALID |
| | X _{2.2.1} | 0.787 | 0.3291 | VALID |
| | X _{2.2.2} | 0.883 | 0.3291 | VALID |
| | X _{2.3.1} | 0.849 | 0.3291 | VALID |
| | X _{2.3.2} | 0.807 | 0.3291 | VALID |

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26 diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh nilai r hitung pada indikator X_{2.1.1} sebesar 0.755, X_{2.1.2} sebesar 0.681, X_{2.2.1} sebesar 0.787,

$X_{2.2.2}$ sebesar 0.883, $X_{2.3.1}$ sebesar 0.849, $X_{2.3.2}$ sebesar 0.807.

Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena r hitung $>$ r tabel yakni lebih besar dari 0.3291.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) Tahun 2024

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Status |
|----------------------|------------|----------|---------|--------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1.1 | 0.805 | 0.3291 | VALID |
| | Y.1.2 | 0.756 | 0.3291 | VALID |
| | Y.2.1 | 0.790 | 0.3291 | VALID |
| | Y.2.2 | 0.814 | 0.3291 | VALID |
| | Y.3.1 | 0.805 | 0.3291 | VALID |
| | Y.3.2 | 0.669 | 0.3291 | VALID |

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26 diolah tahun 2024

Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung indikator Y.1.1 sebesar 0.805, Y.1.2 sebesar 0.756, Y.2.1 sebesar 0.790, Y.2.2 sebesar 0.814, Y.3.1 sebesar 0.805, Y.3.2 sebesar 0.669. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena r hitung $>$ r tabel yakni lebih besar dari 0.3291.

4. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Suatu variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,60.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Tahun 2024

| No | Indikator | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------------|------------------|------------|
| 1 | Konflik Peran Ganda (X_1) | 0,922 | Reliabel |
| 2 | Self Efficacy (X_2) | 0,880 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,861 | Reliabel |

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26 diolah tahun 2024

Dari tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing – masing variabel konflik peran ganda (X_1), self efficacy (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa dari seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Sehingga analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan self efficacy terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 4 Makassar.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tahun 2024

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .608 | .875 | | .694 | .492 |
| Konflik Peran Ganda | .496 | .054 | .521 | 9.143 | .000 |
| Self Efficacy | .480 | .054 | .505 | 8.862 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 26 diolah tahun 2024

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0.608 + 0.496.X_1 + 0.480.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk konstanta 0.608 atau sebesar 60,8%, artinya apabila nilai variabel X_1 dan X_2 sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal *Turnover Intention* adalah 0.608 atau 60,8%. jika variabel independennya konstan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan bernilai positif.
- Koefisien regresi konflik peran ganda (X_1) sebesar 0.496 atau sebesar 49,6%, koefisien regresi menunjukkan hasil positif yang berarti apabila konflik peran ganda (X_1) dipersepsikan baik maka kinerja karyawan (Y) akan semakin baik atau meningkat.
- Koefisien regresi *self efficacy* (X_2) sebesar 0.480 atau sebesar 48%, koefisien menunjukkan hasil positif yang berarti apabila *self efficacy* (X_2) semakin baik maka nilai kinerja karyawan (Y) akan semakin baik pula.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat signifikan pengaruh variabel dari variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi

pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , secara simultan terhadap variabel Y . analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Adapun nilai alpha yang digunakan sebesar 0.05 dan F tabel pada penelitian ini ialah responden dan variabel dikurang 1 ($n-1 \Rightarrow 36 - 1 = 35$) ($k-1 \Rightarrow 2 - 1 = 1$) sehingga F hitung pada penelitian ini ialah 4.12. Adapun hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan variabel Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Tahun 2024

| ANOVA | | | | | | |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 138.398 | 2 | 69.199 | 508.528 | .000 |
| | Residual | 4.491 | 33 | .136 | | |
| | Total | 142889 | 35 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Konflik Peran Ganda

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 26 diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai F hitung $508.528 > F$ tabel 4.12 atau sig. sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

b. Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh konflik ganda dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero)

Regional 4 Makassar. Adapun hasil perhitungan tabel t dan uji parsial adalah sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 : 36 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 : 33)$$

$$t \text{ tabel} = 2.03452$$

$$t \text{ tabel} = 2.034$$

Tabel 4.13 Hasil Uji t Variabel Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Tahun 2024

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .608 | .875 | | .694 | .492 |
| Konflik Peran Ganda | .496 | .054 | .521 | 9.143 | .000 |
| Self Efficacy | .480 | .054 | .505 | 8.862 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 26 diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa pada variabel konflik peran ganda nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.143 > 2.034$) dan nilai signifikansi untuk variabel konflik peran ganda ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

Sedangkan pada variabel *self efficacy* nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.862 > 2.034$) dan nilai signifikansi untuk variabel *self efficacy* ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti *self efficacy*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

C. Analisis dan Interpretasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita dan bertujuan pula untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diatas, menunjukkan hasil variabel konflik peran ganda (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.143 > 2.034$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Sedangkan pada variabel *self efficacy* (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.862 > 2.034$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa H_1 dan H_2 di terima. Dengan kata lain, konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, didapatkan pula hasil uji simultan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($508.528 > 4.12$) atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Martha dan Prahasta (2023) dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat" menyimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri *et.al.*, (2020) dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota Batu" hasil penelitian ini menunjukkan konflik peran ganda dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Destirasari (2019) dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nusantara Tropical Farm Lampung Timur" menunjukkan hasil variable konflik peran ganda dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Haziroh *et.al.*, (2021) yang berjudul "Dampak Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Semarang" menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal *et.al.*, (2022) dengan judul "Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar" dimana hasil penelitian ini mengatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap job design. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat atau membaik jika job design individu ataupun kelompok karyawan terorganisir dengan baik dan mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Selain itu, pada penelitian ini pula dikemukakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap budaya kerja, yang artinya bagaimana pun

model budaya kerja di suatu organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang di alami oleh karyawan wanita berpengaruh terhadap kinerjanya. Seperti yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell dalam Vemidamayanti (2020) mencetuskan bahwa konflik dalam diri individu muncul karena adanya tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tekanan dari keluarga. Maka dari itu, semakin banyaknya tekanan yang saling berlawanan dari tekanan keluarga dan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan wanita akan berdampak pada kinerja karyawan yang buruk. Begitupun sebaliknya, jika tekanan keluarga dan pekerjaan yang di hadapi oleh karyawan wanita rendah atau sejalan maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin baik. Untuk menghadapi konflik peran ganda seorang karyawan wanita membutuhkan *self efficacy* yang baik sebab *self efficacy* dapat mempengaruhi perilaku, motivasi usaha, daya tahan, pola pikir dan peningkatan fisik serta pencapaian kinerja yang baik. Jadi semakin baik *self efficacy* individu maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula, sebab kontrol *self efficacy* yang stabil tidak akan terpengaruh oleh konflik yang terjadi. Hal ini selaras yang dikemukakan oleh Putri (2020) bahwa *self efficacy* yang baik akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja yang baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi mengenai konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar, peneliti menarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita serta konflik peran ganda dan *self efficacy* secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Hal ini di buktikan dari hasil perhitungan uji t pada variabel konflik peran ganda di peroleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.143 > 2.034$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Sedangkan pada variabel *self efficacy* (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.862 > 2.034$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ serta hasil pengujian simultan diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($508.528 > 4.12$) atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang di ajukan oleh peneliti di terima.

B. Saran

Berdasarkan beberapa penemuan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar lebih memperhatikan tekanan kerja yang di berikan kepada karyawan wanita untuk menghindari terjadinya konflik peran ganda yang

berdampak pada kinerja karyawan wanita. Berdasarkan dari hasil penilaian kuesioner, menunjukkan responden dominan merasa stress akibat terjadinya konflik antara tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga. Sehingga mengurangi konsentrasi karyawan wanita dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Bagi Karyawan Wanita

Diharapkan karyawan wanita lebih meningkatkan *self efficacy* terutama dalam menyelesaikan permasalahan. Berdasarkan hasil penilaian kuesioner menunjukkan masih kurangnya kemampuan karyawan wanita dalam menyelesaikan permasalahan. Hal ini di buktikan dengan hasil kuesioner indikator ke 3 (poin 2) dengan total skor 165 dengan jumlah presentase sebesar 4.58%, dimana hasil penilaian kuesioner ini merupakan penilaian terendah dari 6 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan konflik peran ganda, *self efficacy*, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, A. Y. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 253.
- Afina Murtiningrum, S. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Diponegoro*, 23.
- Awanis Linati Haziroh, A. d. (2021). Dampak Konflik Peran Ganda Dan Self Efficacy Terhadap kinerja Karyawan Perbankan di Semarang. *Universitas Dian Nuswantoro*, 5.
- Blog, G. (n.d.). *Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from <https://www.gramedia.com/literasi/fungsi-tujuan-dan-manfaat-manajemen-sdm/>.
- Destirasasi, A. D. (2019). pengaruh konflik ganda dan self efficacy terhadap kinerja karyawan wanita pada pt nusantara tropical farm lampung timur. *universitas Lampung*, 4.
- Febriana, S. K. (2005). Dinamika Konflik Peran Ganda Polisi Wanita Yang Telah Berkeluarga. *Universitas Airlangga*.
- Hartono. (2019). ekonomi dan bisnis. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Bank Rakyat Indonesia*, 7.
- Hasibuan. (2019). Universitas Muslim Indonesia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18.
- Intan Kumala Sari, T. R. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi. *Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 52.
- Linda Aprilia Utami, A. A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan . *Universitas Islam Sultan Agung Semarang*, 1249-1250.
- Nur Ismiati, Z. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang. *Stie KBP Padang*, 4.
- OKtasari, M. H. (2019). Pengaruh konflik peran ganda, self efficacy dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita pada rumah sakit ptpn XII Jember. *Universitas Jember*, 22.

- Putri, F. R. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Pemberian Reward . *Universitas Siliwangi Tasikmalaya* , 18-19.
- Regita Vebian Purtri, B. W. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficiacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota Batu. *Jurnal Riset Manajemen*, 192.
- Rizal, S., Fitri, H., Surtajo, T., & Irwan, A., (2022). Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. *IJMS: Indonesian Journal of Management Studies*, Vol 1. No 1: 12 -17
- Kinerja Karyawan Wanita di Kota Batui. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 192.
- Tika Ragil Saputri, M. P. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal ilmiah mahasiswa manajemen*, 767.
- Vemidamayanti, D. S. (n.d.). Universitas Jember. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficiacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT BRI*, 7.
- Vemidayanti, D. S. (n.d.). Universitas Jember. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficiacy Terhadap Kinerja Karyawan*, 2.
- Wahab, A. (n.d.).
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Konflik Ganda Stres Kerja dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan . *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 4.
- Zusmawati, N. I. (2020). Pengaruh Konflik Ganda dan stres kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang. *Stie KBP Padang*, 3.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



LAMPIRAN 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terimah kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan berikut dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar**, dengan melakukan studi di Universitas Muhammadiyah Makassar.

- **Identitas Responden**

1. Nama Responden :
2. Usia : < 30 Tahun 41 – 45 Tahun
 30 – 35 Tahun 46 – 50 Tahun
 36 – 40 Tahun > 50 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1 S3
 D1/D2/D3 S2
4. Lama Bekerja : < 5 Tahun 11 – 15 Tahun
 5 – 10 Tahun > 15 Tahun

- **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Berilah tanda centang () pada salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan petunjuk sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Daftar Pernyataan

| No. | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----------------------------------|---|-----|----|---|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Konflik Peran Ganda (X1) | | | | | | |
| Tekanan sebagai orang tua | | | | | | |
| 1. | Seberapa sering anda merasa kesulitan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan keluarga dan pekerjaan | | | | | |
| 2. | Saya mendapatkan beban pekerjaan yang banyak dipertanggungjawabkan yang mengakibatkan sedikitnya waktu untuk bersama keluarga | | | | | |
| Tekanan perkawinan | | | | | | |
| 1. | Seberapa sering anda merasa stress karena harus menyeimbangkan peran sebagai pasangan dan peran di tempat kerja | | | | | |
| 2. | Permasalahan keluarga mengurangi | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | konsentrasi saya untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua | | | | | | |
| 1. | Pekerjaan membuat saya mengurangi waktu bersama keluarga demi tanggung jawab pada pekerjaan | | | | | |
| 2.. | Saya merasa sulit untuk terlibat dalam kegiatan sekolah atau kegiatan ekstrakurikuler anak anda karena tuntutan pekerjaan | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Self Efficacy (X2) | | | | | | |
| Menyelesaikan tugas tertentu | | | | | | |
| 1. | Saya selalu dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam keadaan apapun | | | | | |
| 2. | Ketika menghadapi hal – hal yang sangat sulit saya bisa tampil dengan baik | | | | | |
| Bertahan menghadapi kesulitan | | | | | | |
| 1. | Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | menghadapi hambatan yang mungkin muncul dalam tugas yang saya lakukan | | | | | |
| 2. | Saya mampu bertahan dalam kondisi apapun dan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat. | | | | | |
| Menyelesaikan permasalahan | | | | | | |
| 1. | Saya yakin dengan kemampuan mengatasi tantangan ketika menghadapi tugas yang sulit | | | | | |
| 2. | Saya yakin bisa belajar dari kesalahan dan menggunakan pengetahuan itu untuk memecahkan masalah dimasa depan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Kinerja karyawan (Y) | | | | | | |
| Kualitas kerja | | | | | | |
| 1. | Saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah saya capai selama ini | | | | | |
| 2. | Saya sangat mandiri dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| Ketetapan waktu | | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|
| 1. | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 2. | Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu tanpa menunda nunda | | | | | |
| Kemandirian | | | | | | |
| 1. | Melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain | | | | | |
| 2. | Mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri dan mengatasi masalah | | | | | |

LAMPIRAN 2 Tabulasi Kuesioner

VARIABEL KONFLIK PERAN GANDA (X1)

| NO | Tekanan Sebagai Orang Tua | | Tekanan Perkawinan | | Kurangannya Keterlibatan Sebagai Orang Tua | | Total |
|----|---------------------------|---------|--------------------|--------|--|--------|-------|
| | X.1.1.1 | X.1.1.2 | X1.2.1 | X1.2.2 | X1.3.1 | X1.3.2 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

VARIABEL SELF EFFICACY (X2)

| NO | Menyelesaikan Tugas Tertentu | | Bertahan Menghadapi Kesulitan | | Menyelesaikan Permasalahan | | Total |
|----|------------------------------|--------|-------------------------------|--------|----------------------------|--------|-------|
| | X2.1.1 | X2.1.2 | X2.2.1 | X2.2.2 | X2.3.1 | X2.3.2 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 34 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | |

| |
|--------------------------------------|
| VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y) |
|--------------------------------------|

| NO | Kualitas Kerja | | Ketetapan Waktu | | Kemandirian | | Total |
|----|----------------|-------|-----------------|-------|-------------|-------|-------|
| | Y.1.1 | Y.1.2 | Y.2.1 | Y.2.2 | Y.3.1 | Y.3.2 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |



LAMPIRAN 3 Hasil Olahan Data *IBM SPSS Statistic 26*

1. Uji Validitas

a. Variabel Konflik Peran Kerja

| | | Correlations | | | | | | |
|--------|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1.1.1 | X1.1.2 | X1.2.1 | X1.2.2 | X1.3.1 | X1.3.2 | X1 |
| X1.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .689** | .581** | .581** | .722** | .689** | .834** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.1.2 | Pearson Correlation | .689** | 1 | .772** | .772** | .602** | .704** | .897** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.2.1 | Pearson Correlation | .581** | .772** | 1 | .679** | .837** | .617** | .880** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.2.2 | Pearson Correlation | .581** | .772** | .679** | 1 | .657** | .463** | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .004 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.3.1 | Pearson Correlation | .722** | .602** | .837** | .657** | 1 | .602** | .861** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.3.2 | Pearson Correlation | .689** | .704** | .617** | .463** | .602** | 1 | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .004 | .000 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1 | Pearson Correlation | .834** | .897** | .880** | .816** | .861** | .805** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Variabel Self Efficacy

| | | Correlations | | | | | | |
|--------|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X2.1.1 | X2.1.2 | X2.2.1 | X2.2.2 | X2.3.1 | X2.3.2 | X2 |
| X2.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .371* | .518** | .661** | .581** | .497** | .755** |
| | Sig. (2-tailed) | | .026 | .001 | .000 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.1.2 | Pearson Correlation | .371* | 1 | .516** | .476** | .436** | .418* | .681** |
| | Sig. (2-tailed) | .026 | | .001 | .003 | .008 | .011 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.2.1 | Pearson Correlation | .518** | .516** | 1 | .516** | .750** | .497** | .787** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | | .001 | .000 | .002 | .000 |

| | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.2.2 | Pearson Correlation | .661** | .476** | .516** | 1 | .741** | .785** | .883** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .001 | | .000 | .000 | .000 |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.3.1 | Pearson Correlation | .581** | .436** | .750** | .741** | 1 | .581** | .849** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .008 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.3.2 | Pearson Correlation | .497** | .418* | .497** | .785** | .581** | 1 | .807** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .011 | .002 | .000 | .000 | | .000 |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2 | Pearson Correlation | .755** | .681** | .787** | .883** | .849** | .807** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Kinerja Karyawan

Correlations

| | | Y.1.1 | Y.1.2 | Y.2.1 | Y.2.2 | Y.3.1 | Y.3.2 | Y |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .463** | .617** | .527** | .704** | .423* | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .000 | .001 | .000 | .010 | .000 |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.1.2 | Pearson Correlation | .463** | 1 | .518** | .581** | .772** | .226 | .756** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .001 | .000 | .000 | .185 | .000 |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.2.1 | Pearson Correlation | .617** | .518** | 1 | .581** | .463** | .497** | .790** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | | .000 | .004 | .002 | .000 |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.2.2 | Pearson Correlation | .527** | .581** | .581** | 1 | .527** | .581** | .814** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | | .001 | .000 | .000 |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.3.1 | Pearson Correlation | .704** | .772** | .463** | .527** | 1 | .293 | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .004 | .001 | | .083 | .000 |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.3.2 | Pearson Correlation | .423* | .226 | .497** | .581** | .293 | 1 | .669** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .185 | .002 | .000 | .083 | | .000 |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y | Pearson Correlation | .805** | .756** | .790** | .814** | .805** | .669** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Konflik Peran Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .922 | 6 |

b. Variabel Self Efficacy

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .880 | 6 |

c. Kinerja Karyawan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .861 | 6 |

3. Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | .608 | .875 | | .492 |
| | Konflik Peran Ganda | .496 | .054 | .521 | .000 |
| | Self Efficacy | .480 | .054 | .505 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 138.398 | 2 | 69.199 | 508.528 | .000 ^b |
| | Residual | 4.491 | 33 | .136 | | |
| | Total | 142.889 | 35 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Konflik Peran Ganda

b. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | .608 | .875 | | .694 | .492 |
| | Konflik Peran Ganda | .496 | .054 | .521 | 9.143 | .000 |
| | Self Efficacy | .480 | .054 | .505 | 8.862 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 4 Distribusi Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

LAMPIRAN 5 Distribusi Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| df | Pr 0.50 | 0.25 0.20 | 0.10 0.10 | 0.05 0.050 | 0.025 0.02 | 0.01 0.010 | 0.005 0.002 | 0.001 0.002 |
|----|------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 | |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 | |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 | |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 | |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 | |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 | |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 | |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 | |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 | |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 | |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 | |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 | |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 | |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 | |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 | |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 | |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 | |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 | |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 | |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 | |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 | |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 | |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 | |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 | |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 | |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 | |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 | |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 | |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 | |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 | |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 | |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 | |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 | |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 | |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 | |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 | |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 | |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 | |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 | |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 | |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 6 Distribusi Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

LAMPIRAN 7 Dokumentasi Penelitian



LAMPIRAN 8 Surat Penelitian





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 185/05/A.2-II/III/45/2024 Makassar, 6 Maret 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Nur Intan Vadila

Stambuk : 105721118220

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 4 Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan.

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM: 051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

LAMPIRAN 9 Balasan Surat Penelitian



Nomor : DL.04/18/3/2/PLAS/PSDU/REG4-24 Makassar, 18 Maret 2024
 Lampiran : 1
 Perihal : Surat Izin Penelitian Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar a.n Nur Intan Vadila

Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan

Jl. Bougenville No.5
 di
 Makassar

1. Menunjuk Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 5847/S.01/PTSP/2024 tanggal 09 Maret 2024 perihal Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan izin penelitian dibawah ini :

| NO | STAMBUK | NAMA MAHASISWA | PROGRAM STUDI |
|----|--------------|------------------|---------------|
| 1 | 105721118220 | NUR INTAN VADILA | MANAJEMEN |

2. Tersebut butir 1 (satu) di atas, dan untuk efektifitas dalam pelaksanaannya, maka kegiatan tersebut dapat dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :
- Menyampaikan Proposal Penelitian;
 - Membuat rencana jadwal pengambilan data mengingat situasi dan kondisi saat ini sebaiknya dilakukan;
 - Agar menyerahkan 1 (satu) soft copy penelitian ke Dept. Layanan SDM Regional 4 PT Pelabuhan Indonesia;
 - Untuk lebih lanjut dapat menghubungi narahubung Ibu. Mega Warssi No. Hp 081241994608.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

**PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
 REGIONAL 4
 REGIONAL DIVISION HEAD PELAYANAN SDM DAN UMUM**



BASRI ALAM
 NIP. 101891





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nur Intan Vadila

Nim : 105721118220

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

| No | Bab | Nilai | Ambang Batas |
|----|-------|-------|--------------|
| 1 | Bab 1 | 3 % | 10 % |
| 2 | Bab 2 | 2 % | 25 % |
| 3 | Bab 3 | 7 % | 10 % |
| 4 | Bab 4 | 5 % | 10 % |
| 5 | Bab 5 | 4 % | 5 % |

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 14 Mei 2024

Mengetahui,

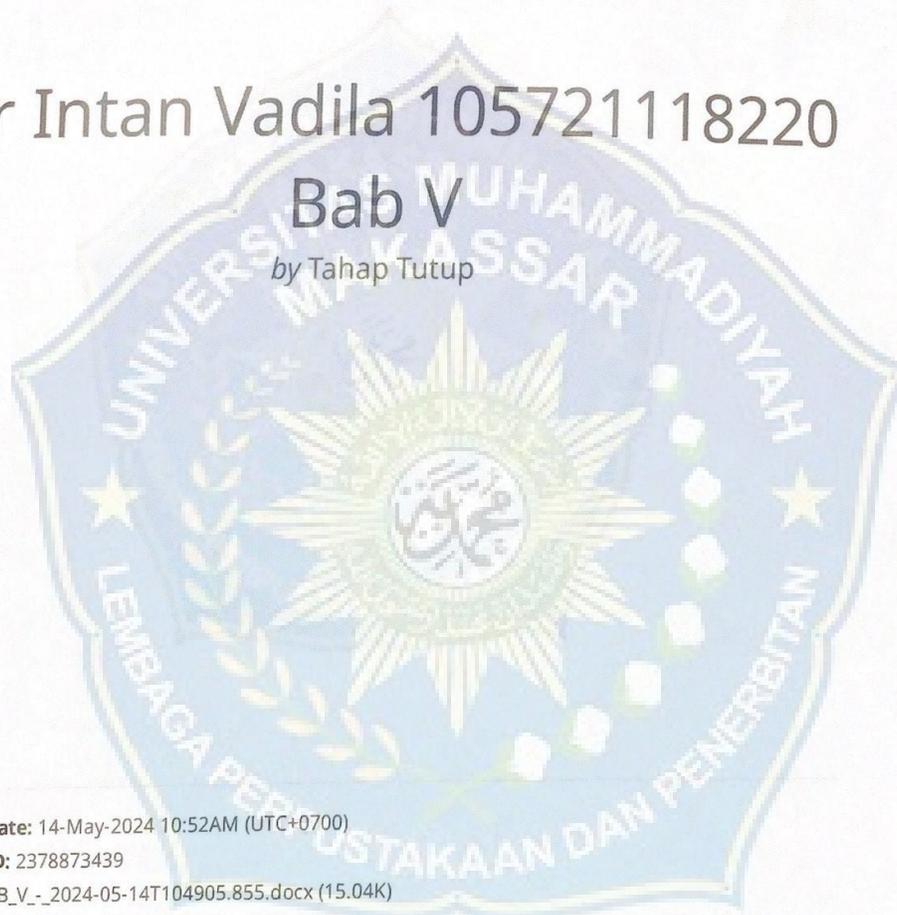
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nur Intan Vadila 105721118220

Bab V

by Tahap Tutup



Submission date: 14-May-2024 10:52AM (UTC+0700)

Submission ID: 2378873439

File name: BAB_V_-_2024-05-14T104905.855.docx (15.04K)

Word count: 457

Character count: 2875

Mur Intan Vadila 105721118220 Bab V

ORIGINALITY REPORT

4%
SIMILARITY INDEX

4%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 www.slideshare.net
Internet Source



4%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



Nur Intan Vadila 105721118220

Bab IV

by Tahap Tutup



Submission date: 14-May-2024 10:52AM (UTC+0700)

Submission ID: 2378873137

File name: BAB_IV_-_2024-05-14T104911.214.docx (270.06K)

Word count: 3834

Character count: 22709

Mur Intan Vadila 105721118220 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.unibos.ac.id
Internet Source



5%



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

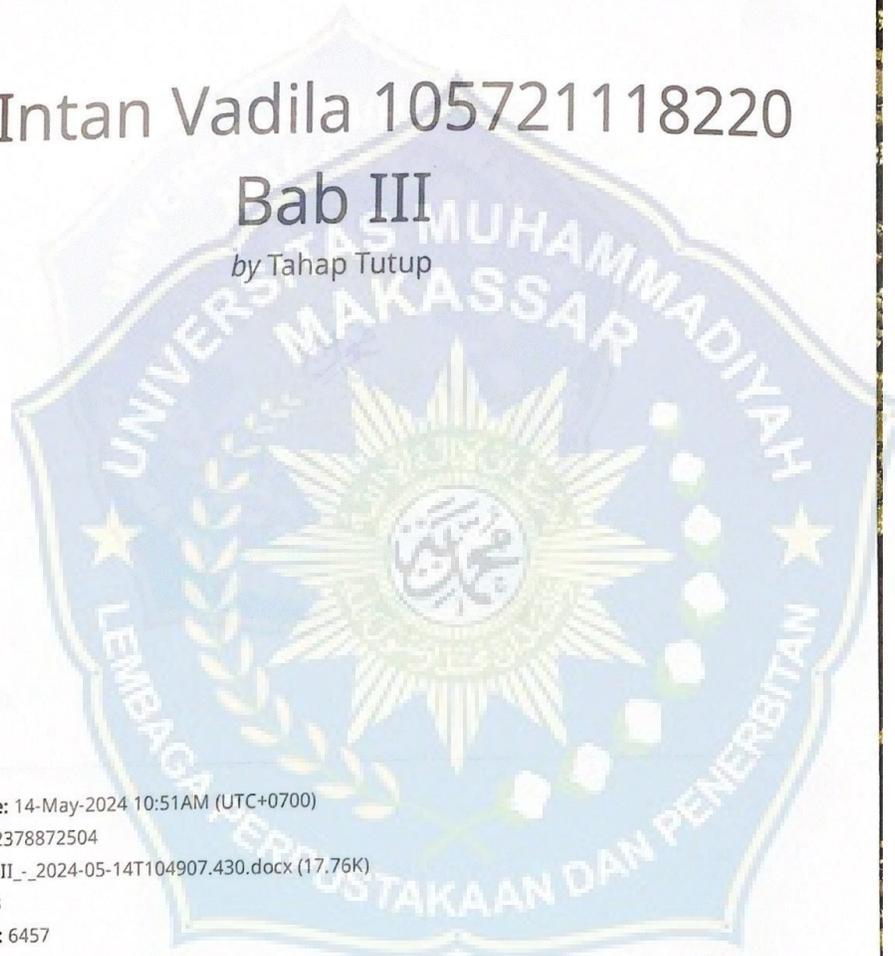
Exclude matches < 2%



Nur Intan Vadila 105721118220

Bab III

by Tahap Tutup



Submission date: 14-May-2024 10:51AM (UTC+0700)

Submission ID: 2378872504

File name: BAB_III_-_2024-05-14T104907.430.docx (17.76K)

Word count: 993

Character count: 6457

Nur Intan Vadila 105721118220 Bab III

ORIGINALITY REPORT

7%
SIMILARITY INDEX

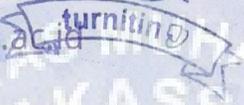
7%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

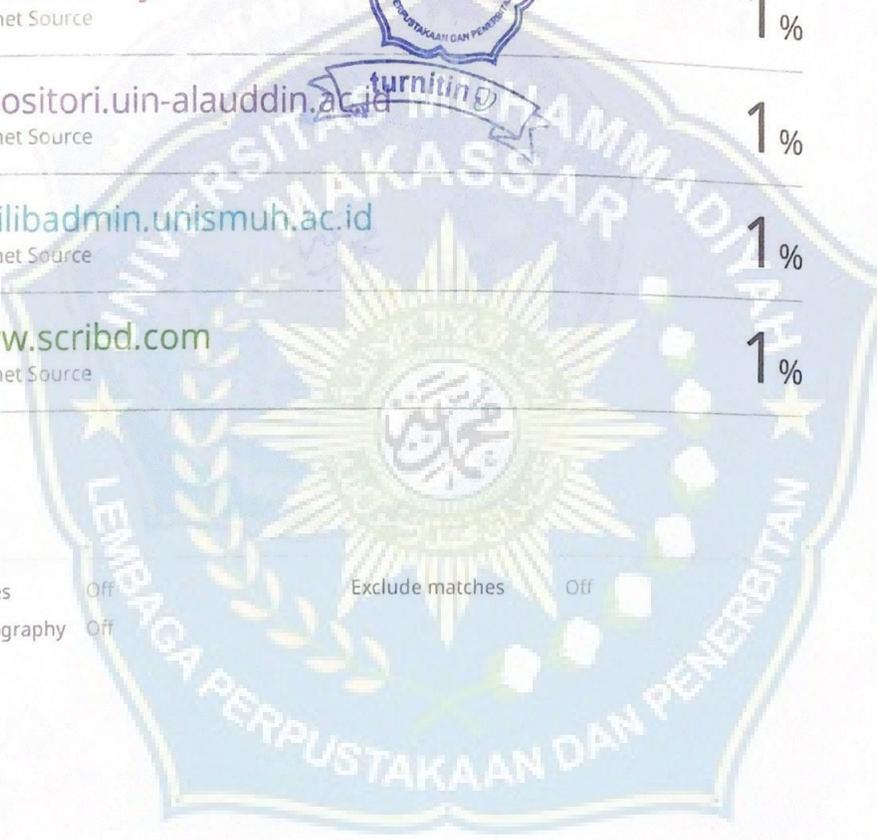
2%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repository.uinsu.ac.id Internet Source | 3% |
| 2 | digilib.uinsby.ac.id Internet Source | 1% |
| 3 | repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | www.scribd.com Internet Source | 1% |



Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



Nur Intan Vadila 105721118220

Bab II

by Tahap Tutup



Submission date: 14-May-2024 10:51AM (UTC+0700)

Submission ID: 2378872170

File name: BAB_II_-_2024-05-14T104907.444.docx (49.07K)

Word count: 3227

Character count: 21987

Nur Intan Vadila 105721118220 Bab II

ORIGINALITY REPORT

2%
SIMILARITY INDEX

2%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 [pt.scribd.com](https://www.pt.scribd.com)
Internet Source



2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



Nur Intan Vadila 105721118220

Bab I

by Tahap Tutup



Submission date: 14-May-2024 10:50AM (UTC+0700)

Submission ID: 2378871547

File name: BAB_I_-_2024-05-14T104907.476.docx (18.32K)

Word count: 1199

Character count: 8045

Nur Intan Vadila 105721118220 Bab I

ORIGINALITY REPORT

3%
SIMILARITY INDEX

3%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 123dok.com
Internet Source

2%

2 docplayer.info
Internet Source

2%



Exclude quotes

CT

Exclude matches

2%

Exclude bibliography

Off



BIOGRAFI PENULIS



Nur Intan Vadila atau yang akrab disapa Dila, Lahir di Takalar pada tanggal 31 Juli 2002 dari pasangan suami istri Bapak Syahrir dan Ibu Nursiah. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Sampulungan, Kecamatan Galesong Utara, Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN Inpres Sampulungan Lulus Tahun 2013, SMPN 2 Galesong Utara Lulus tahun 2016, SMAN 4 Takalar Lulus Tahun 2019, dan mulai tahun 2020 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

