



**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA  
PT.STARLIGHT GARMENT SEMARANG  
(study kasus karyawan wanita bagian *finishing*)**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program Sarjana**

**Ekonomi**

Oleh :

Wahyu Fitri Nugraheni

NIM.19510110

Dosen Pembimbing :

Nurmiyati, S.E., M. M

NIDN.0603037301

M. Arif Rakhman, S.E., M. E

NIDN.0614068702

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
( UNDARIS )**

**2023**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA  
PT.STARLIGHT GARMENT SEMARANG  
(study kasus karyawan wanita bagian *finishing*)

Oleh :

Wahyu Fitri Nugraheni

NIM.19510110

Bahwa sripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal

2 September 2023

Dosen Pembimbing Utama



Nurmiyati, S.E., M. M  
NIDN.0603037301

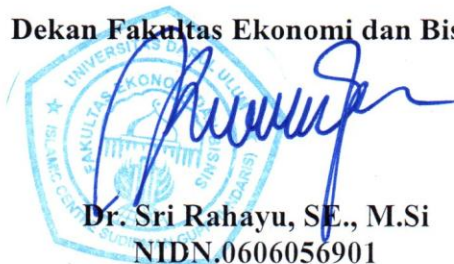
Dosen Pembimbing Pendamping



M.Arif Rakhman, S.E., M. E  
NIDN. 0614068702

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si  
NIDN.0606056901

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KARYAWAN WANITA PT. STARLIGHT  
GARMENT SEMARANG**

**(Studi kasus karyawan wanita bagian *finishing*)**

Oleh :

Wahyu Fitri Nugraheni

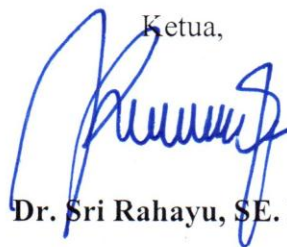
NIM. 19510110

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal

20 September 2023

Tim Penguji

Ketua,



**Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si**

**NIDN.0606056901**

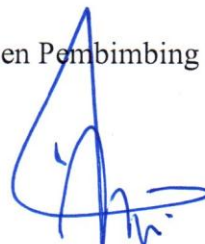
Dosen Pembimbing Utama



**Nurmiyati, S.E., M. M**

**NIDN.0603037301**

Dosen Pembimbing Pendamping



**M. Arif Rakhman, S.E., M. E**

**NIDN.0614068702**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, individu menjadi penggerak utama jalannya perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan akan menuntut para karyawan untuk mampu menampilkan kinerja yang optimal. Karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berdampak pada tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang menurun dapat dipengaruhi dari beberapa hal seperti pekerja wanita yang mengalami konflik peran ganda, mereka harus membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan, target yang diberikan terlalu banyak dan tidak adanya pemberian bonus menjadikan motivasi kerja menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita PT. Starlight Garment Semarang.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode ini digunakan melalui survey yaitu metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik sampel *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan *non probability sampling* dengan syarat-syarat karyawan wanita, sudah menikah dan usia antara 25-45 tahun dengan jumlah sampel 75 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 25. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan : 1. uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, 2. uji korelasi terdiri dari korelasi sederhana dan korelasi berganda, 3. uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, 4. uji determinasi, 5. uji t, 6. uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,298 > t_{tabel}$  sebesar  $1,994$  dan memiliki nilai signifikan  $0,025 < 0,05$  yang berarti konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel stres kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,122 > t_{tabel}$  sebesar  $1,994$  dan memiliki nilai signifikan  $0,037 < 0,05$  yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,876 > t_{tabel}$  sebesar  $1,994$  dan memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi secara simultan bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $46,933$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$   $2,73$  dan memiliki nilai signifikan  $0,000$  lebih kecil dari  $0,005$  yang memiliki arti bahwa konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Starlight Garment Semarang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita.

**Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

Human resources are one of the important factors in a company or organization, individuals become the main driving force in the running of the company to achieve company goals. The company will require employees to be able to perform optimally. because the good and bad performance achieved by employees will have an impact on the goals and success of a company. Decreased employee performance can be influenced by several things such as female workers who experience dual role conflict, they have to divide their time between family and work, the targets given are too many and the absence of bonuses makes work motivation decrease. The purpose of this study was to determine the effect of dual role conflict, work stress and motivation on the performance of female employees of PT Starlight Garment Semarang.

The research methodology used is quantitative, this method is used through a survey, namely the data collection method. The data collection technique uses Purposive Sampling technique, which is a sampling technique with certain considerations. The sampling technique used is using non probability sampling with the conditions of female employees, married and aged between 25-45 years. Data collection techniques using questionnaires processed with the SPSS version 25 application. The data analysis method used in this study is to use: 1. instrument test consists of validity test and reliability test, 2. correlation test consists of simple correlation and multiple correlation, 3. regression test consists of simple regression and multiple regression, 4. determination test, 5. t test, 6. F test.

The results showed that the dual role conflict variable has a tcount value of  $2.298 > t$  table of 1.994 and has a significant value of  $0.025 < 0.05$ , which means that dual role conflict has a significant effect on employee performance variables. The work stress variable has a tcount value of  $2.122 > t$  table of 1.994 and has a significant value of  $0.037 < 0.05$  which means that work stress has a significant effect on employee performance variables. The motivation variable has a tcount value of  $4.876 > t$  table of 1.994 and has a significant value of  $0.000 < 0.05$ , which means that motivation has a significant effect on employee performance variables. The variables of dual role conflict, work stress and motivation simultaneously together have an influence on employee performance with an Fcount value of 46.933 greater than the Ftable 2.73 and has a significant value of 0.000 smaller than 0.005 which means that dual role conflict, work stress and motivation together affect the performance of female employees of PT Starlight Garment Semarang. From the results of the study it can be concluded that the variables of dual role conflict, work stress and motivation partially and simultaneously affect the performance of female employees.

**Keywords: Dual Role Conflict, Work Stress, Motivation and Employee Performanc**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Tak lupa shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Starlight Garment Semarang (Studi kasus karyawan wanita bagian *finishing*)”.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS), sekaligus sebagai ketua penguji utama.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E, M. BA selaku Kepala Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARI) Ungaran.
5. Ibu Nurmiyati, S.E., M. M selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan ilmunya serta memberikan arahan pada penulisan skripsi ini agar menjadi lebih baik.
6. Bapak M.Arif Rakhman, S.E., M.E Dosen Pembimbing pendamping dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan ilmunya serta mendampingi dalam memberikan arahan pada penulisan skripsi ini agar menjadi lebih baik.
7. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program study Manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari sempurna hal ini karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan adanya saran dan masukan bahkan kritik membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak khususnya dalam bidang Manajemen pada Fakultas Ekonomi.dan Bisnis.

Ungaran, 15 – 09 – 2023



Wahyu Fitri Nugraheni

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”*

*(Al-Baqarah: 286)*

*“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”*

*(QS. Al Insyirah 5-6)*

*“Susah,tapi bismillah”*

*(Fiersa Besari)*

*“Nikmati prosesnya, jalani dan ikuti arusnya. Terkait hasil, kita serahkan pada yang Maha Kuasa.”*

*(Wahyu Fitri Nugraheni)*

### **PERSEMBAHAN**

1. Allah SWT memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Saya sendiri, karena telah berjuang dan bertahan sampai saat ini serta mampu barada sampai pada titik sekarang ini.
3. Bapak Watono selaku ayah kandung yang senantiasa memberikan dukungan dan doa secara lahir dan batin selama kuliah.
4. Ibu Rini Setyowati selaku ibu kandung yang senantiasa memberikan dukungan dan doa secara lahir dan batin selama kuliah.
5. Dhearizka Ridho Saputri selaku adik kandung yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
6. Segenap keluarga, sahabat dan teman – teman angkatan 2019 yang sudah menyemangati dan memberikan doa dalam penyelesaian skripsi ini.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat penelitian .....	8
E. Definisi Operasional .....	9
F. Sistematika Penulisan .....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Kajian Pustaka .....	12
1. Kinerja Karyawan ( Y ) .....	12
a. Pengertian Kinerja .....	12
b. Indikator Kinerja.....	13
c. Faktor – Faktor Kinerja .....	15
d. Manfaat Kinerja .....	16
2. Konflik Peran Ganda .....	17
a. Pengertian Konflik Peran Ganda .....	17
b. Indikator Konflik Peran Ganda.....	18
c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda .....	19
d. Pengaruh Konflik Peran Ganda .....	21
3. Stres Kerja.....	22
a. Pengertian Stres Kerja .....	22

b. Indikator Stres Kerja.....	23
c. Penyebab Stres kerja.....	24
d. Gejala Stres Kerja.....	25
4. Motivasi .....	25
a. Pengertian Motivasi .....	25
b. Indikator Motivasi .....	26
c. Tujuan Motivasi.....	28
d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	30
C. Kerangka Berfikir .....	31
D. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Variabel Penelitian.....	35
D. Populasi, Sample dan Teknik Sampling .....	36
E. Sumber dan Jenis Data.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Gambaran Umum dan Deskripsi Data .....	54
B. Karakteristik Responden .....	56
C. Hasil Analisi Data .....	58
D. Pembahasan.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 3. 1 Grafik Uji t .....	51
Gambar 3. 2 Grafik uji F .....	53
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1 .....	69
Gambar 4. 2 Kurva Uji Statistik t Hipotesis 2 .....	70
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3 .....	71
Gambar 4. 4 Kurva Statistik Uji F (Simultan) .....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3. 1	Indikator Penelitian.....	36
Tabel 3. 2	Skala Likert.....	39
Tabel 3. 3	Hasil Uji Validitas .....	42
Tabel 3. 4	Hasil Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 3. 5	Interprestasi Koefisien Korelasi .....	46
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4. 3	Uji Korelasi Sederhana.....	59
Tabel 4. 4	Uji Korelasi Berganda .....	61
Tabel 4. 5	Hasil Uji Linier Regresi Sederhana .....	62
Tabel 4. 6	Hasil Uji Linier Regresi Sederhana .....	63
Tabel 4. 7	Hasil Uji Linier Regresi Sederhan.....	64
Tabel 4. 8	Hasil Uji Linier Regresi Berganda .....	65
Tabel 4. 9	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4. 10	Hasil Uji t (Parsial) .....	68
Tabel 4. 11	Hasil Uji F (Simultan) .....	71

# **BAB I**

## **PEDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Bintaro dalam Ega Brian Dewanta (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, merupakan cara bagi organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa depan. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia mampu, cakap dan terampil tetapi yang paling penting mereka mau bekerja keras dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor, individu menjadi penggerak utama jalannya perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi lebih tergantung pada orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap

karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu perusahaan dalam hal ini pemimpin wajib memperhatikan karyawan dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Edy Sutrisno dalam Zuhria Husnia Hasibuan (2018). Kinerja merupakan perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya di suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Agustina *et.al* (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi, karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuannya tergantung pada kinerja karyawannya.

Perusahaan akan menuntut para karyawan untuk mampu menampilkan kinerja yang optimal. karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berdampak pada tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang menurun dapat dipengaruhi dari beberapa hal, seperti pada kasus yang dialami oleh karyawan PT. Starlight Garment Semarang banyak pekerja wanita yang mengalami konflik peran ganda, mereka harus membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Seringnya pergantian *style* dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda juga membuat karyawan *finishing* harus mampu cepat beradaptasi agar dapat mencapai output yang ditentukan

oleh perusahaan. Dari hasil observasi yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Starlight Garment Semarang terutama pada bagian *finishing* masih rendah. Selama 2 tahun terakhir target yang diberikan belum dapat terealisasi dengan baik, seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1. 1**  
**Output Hasil Produksi Bagian *Finishing* Tahun 2021 – 2022**

Bulan	2021			2022		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Januari	16.500	14.750	89 %	14.400	12.120	84 %
Februari	16.700	12.123	73 %	15.800	10.810	68 %
Maret	15.240	11.050	73 %	15.200	10.143	67 %
April	15.200	11.126	73 %	15.600	10.945	70 %
Mei	15.440	11.162	72 %	15.900	11.340	71 %
Juni	13.421	10.120	75 %	13.560	10.560	78 %
Juli	13.330	8.113	61 %	13.800	9.440	68 %
Agustus	13.150	7.070	54 %	12.030	8.030	67 %
September	11.280	8.180	73 %	12.280	7.080	58 %
Oktober	11.320	7.320	65 %	12.330	8.312	67 %
November	10.250	6.210	61 %	11.780	8.772	74 %
Desember	10.135	6.030	59 %	11.080	7.080	64 %
<b>TOTAL</b>	<b>161.966</b>	<b>113.254</b>		<b>163.760</b>	<b>144.635</b>	

Sumber Data: Data diolah peneliti 2023

Dari data diatas dapat dilihat bahwa target yang ditentukan tidak dapat dipenuhi. Hal ini dapat dilihat dari data pada tahun 2021 penurunan yang sangat signifikan pada bulan Juli dan Agustus dari 61 % menjadi 54 %. Pada tahun 2022 penurunan target secara berturut-turut pada bulan Juli, Agustus dan September sebanyak 68 % menjadi 67 % kemudian sangat turun menjadi 58 %. Penurunan hasil target yang diperoleh sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut penelitian yang dilakukan oleh Iswari (2018) menyatakan bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat mempengaruhi maju ataupun mundurnya perusahaan,

sehingga kinerja karyawan harus selalu dijaga agar stabil dan akan lebih baik apabila mengalami peningkatan Karomah (2019).

Menurut Greenhaus & Buetell dalam Arlinda (2019), konflik peran ganda ( *work-family conflict* ) adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Menurut Fronce, Russel & Copoper dalam Hasmin (2017) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan keluarga yang terjadi pada karyawan, yaitu disatu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Peran ganda karyawan wanita yang sudah berkeluarga, berpotensi menimbulkan konflik pekerja-keluarga maupun keluarga-pekerja sehingga dapat menimbulkan efek negatif. Pekerja wanita harus menjalankan dua peran secara bersama-sama, wanita harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan disatu sisi wanita juga harus berperan sebagai ibu rumah tangga, hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Harismasakti (2021) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan



terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, banyak karyawan wanita PT.Starlight Garment Semarang yang sudah menikah, memiliki anak dan masih harus bekerja. Karyawan wanita selain harus mengurus suami dan anak dirumah juga masih harus bekerja sesuai target yang ditentukan perusahaan. Hal ini bisa menyebabkan karyawan wanita yang menjalani dua peran sekaligus akan menciptakan tekanan psikologis yang dapat berdampak pula pada fisiologisnya. Setiap hari karyawan berangkat pagi dan pulang sore hari apalagi jika ada penambahan jam lembur, sehingga pekerjaan rumah tangga tidak dapat dikerjakan. Pembagian waktu kerja dengan keluarga yang tidak seimbang membuat salah satu peran yang dijalankan tidak berjalan sesuai harapan.

Menurut Mangkunegara dalam Agus Widia Asmara (2020) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasakan tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Robbins dalam Agus Widia Asmara (2020) stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Beberapa hal yang dapat menjadi sumber stres bagi karyawan yaitu tuntutan target dari perusahaan yang harus dipenuhi, tidak jarang waktu jam istirahat digunakan untuk memenuhi kekurangan target. Apalagi saat sudah *deadline ekport*, karyawan harus lebih mengeluarkan tenaga untuk

memenuhi target kebutuhan ekspor yang ditentukan. Adanya penambahan waktu kerja atau jam lembur yang berlebihan membuat karyawan menjadi lelah dan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya. Seperti halnya penelitian dari Fitri (2019) menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan stres kerja pada perempuan berperan ganda dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Peningkatan kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi yang sesuai akan berdampak positif untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan dalam Febrianti (2019) menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan dorongan dari diri seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan, sehingga motivasi menjadi sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan. Menurut Ishak dalam Iswari & Pradhanawati (2018) ciri-ciri orang yang termotivasi yaitu bekerja sesuai dengan standart yang benar dan dalam waktu yang sudah ditentukan, merasa senang melakukan pekerjaannya, merasa pekerjaannya betul-betul berharga, akan bekerja keras untuk menghasilkan sesuai target yang ditetapkan, sedikit pengawasan karena kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan sendiri dan semangat juang yang tinggi. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Jintar (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian tunjangan diluar gaji pokok seperti adanya bonus, uang makan dan uang transport akan memotivasi karyawan. Bonus yang diterima karena dapat memenuhi target ekspor tepat waktu membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan motivasi dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan yang memiliki potensi untuk maju.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat kesenjangan antara teori dan kenyataan dilapangan, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT.Starlight Garment Semarang (study kasus karyawan wanita bagian *finishing*).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dapat disusun sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita PT.Starlight Garment Semarang ?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita PT.Starlight Garment Semarang ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan wanita PT.Starlight Garment Semarang ?
4. Apakah ada pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita PT.Starlight Garment Semarang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita PT.Starlight Garment Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita PT.Starlight Garment Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan wanita PT.Starlight Garment Semarang
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita PT.Starlight Garment Semarang

### **D. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengatasi masalah sumber daya manusia yang menyangkut konflik peran ganda, stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan wanita.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia sehingga menambah wawasan penulis.

## **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikatornya tidak tampak. Suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati Azwar dalam Agil Siroj (2022). Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara dalam Agustina *et.al* (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2. Konflik Peran Ganda (X1)

Menurut Greenhaus & Buetell dalam Arlinda (2019) konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

### 3. Stres Kerja (X2)

Mangkunegara dalam Agus Widia Asmara (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasakan tekanan dalam menghadapi pekerjaan

### 4. Motivasi Kerja (X3)

Menurut Hasibuan dalam Febrianti (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan disusun agar dapat memberikan gambaran secara garis besar dan memberikan kemudahan kepada pembaca untuk lebih memahami isi dari penelitian. Sistematika penulisan terdiri dari tiga bab dan berisi tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **BAB 1 : Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan Teori**

Berisi tentang kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

### BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variable penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### BAB IV : Pembahasan Dan Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang gambaran umum, deskripsi data, karakteristik responden, hasil analisis data dan pembahasan.

### BAB V : Kesimpulan Dan Saran

Bab ini berisi tentang uraian kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja Karyawan ( Y )**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut KBBI kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Secara umum, definisi kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara dalam Agustina *et.al* (2020) berpendapat kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nasyadizi dalam Agil Siroj (2022) berpendapat kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai oleh perusahaan dengan pengorbanan yang dilakukan oleh perusahaan, mencakup juga sumberdaya yang dipergunakan serta biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Moehariono dalam Agus Widia Asmara (2020) berpendapat kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Siagian & Khair dalam Nurjannah (2021) kinerja merupakan suatu ukuran yang



dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Bernardin (2001) berpendapat bahwa kinerja merupakan kumpulan dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan pada fungsi spesifik pekerjaan atau aktifitas-aktifitas yang dikerjakan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing karyawan selama periode-waktu tertentu.

Dari beberapa penelitian diatas, dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara dalam Agustina *et.al* (2020) yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu dan tanggung jawab yang diberikan.

#### **b. Indikator Kinerja**

Dalam suatu perusahaan ada beberapa faktor yang digunakan guna menentukan kinerja seorang pegawai, seperti yang di kemukakan oleh Mangkunegara dalam Agustina *et.al* (2020) yaitu:

1) Kuantitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

2) Kualitas

Segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. Meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

3) Pelaksanaan Tugas

Dalam hal ini meliputi pengalaman, kemampuan bekerjasama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan keahlian dalam menjalankan tugas.

4) Tanggung jawab

Dalam hal ini dapat meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas

### **c. Faktor – Faktor Kinerja**

Menurut Mahmudi dalam Festinahati (2021) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Faktor personal individu

Meliputi: Pengetahuan, ketrampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor kepemimpinan

Meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3) Faktor tim

Meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

4) Faktor sistem

Meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan dalam organisasi

#### **d. Manfaat Kinerja**

Menurut Wibowo dalam Nurjannah (2021) kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer dan individu.

##### **1) Bagi Organisasi**

Antara lain dalam menyelesaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki dalam proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier dan membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya

##### **2) Bagi Manajer**

Antara lain berupa mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, mengusahakan dasar untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

### 3) Bagi Individu

Antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu dalam mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

## **2. Konflik Peran Ganda**

### **a. Pengertian Konflik Peran Ganda**

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain untuk suatu kepentingan yang ingin dicapai, jika kepentingan tersebut bertentangan dengan tujuan yang diinginkan maka akan menimbulkan konflik. Menurut Greenhaus & Buetell dalam Arlinda (2019), konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sedangkan Fronce, Russel & Copoper dalam Hasmin (2017) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan keluarga yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan. Menurut Ketz & Khan dalam Pratiwi (2021) konflik peran ganda adalah gabungan dua atau lebih pemenuhan peran yang diharapkan, sehingga

pemenuhan peran yang satu akan menghalangi peran yang lain. Menurut Gibson dalam Pradana (2019) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Menurut Indriyani dalam Amrulloh (2021) peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggungjawab yang lebih banyak.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Peran ganda akan menyebabkan seseorang kesulitan dalam memenuhi tuntutan keduanya, sehingga dapat menyebabkan individu yang menjalani peran ganda sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran yang dijalankan.

#### **b. Indikator Konflik Peran Ganda**

Menurut Greenhaus & Beutell dalam Arlinda (2019) mengemukakan beberapa indikator yang mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda :

##### 1) *Time-based conflict* (waktu)

Merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan

tuntutan lainnya. *Time based conflict* memiliki 2 bentuk :

- a) Tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu secara fisik tidak dapat memenuhi ekpektasi dari peran yang lain.
- b) Adanya tuntutan waktu, dapat menyebabkan individu terfokus dengan peran yang satu, pada saat seharusnya individu mencoba memenuhi tuntutan peran yang lain.

2) *Strain –bades conflict* (tekanan)

Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Hal ini dapat menyebabkan pekerja mengalami ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan. Pekerja menghabiskan banyak energi karena adanya tekanan fisik dan psikologis sehingga mempengaruhi kinerja. Adanya tekanan psikologis yang berdampak negatife mengakibatkan seseorang cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dan kemampuan pada satu peran sehingga tidak dapat memuaskan peran lainnya.

3) *Behavior –based conflict* ( perilaku)

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan dan keluarga).

**c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda**

Menurut Fronce,Russel & Copoper dalam Nursiani (2021) faktor-faktor konflik peran ganda :

1) Tekanan sebagai orang tua

Merupakan beban kerja sebagai orang tua dalam keluarga. Beban yang ditanggung dapat berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu.

2) Tekanan perkawinan

Merupakan beban sebagai seorang istri dalam keluarga. Beban yang ditanggung dapat berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3) Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri dimana pada perannya sebagai istri dapat berupa kesediaan sebagai istri menemani suami sewaktu-waktu dibutuhkan oleh suami.

4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua dimana pada perannya sebagai orang tua dapat berupa menemani anak dan sewaktu-waktu dibutuhkan oleh anak.

5) Campur tangan pekerjaan

Menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya, baik berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan dalam keluarga yang tersita.



#### **d. Pengaruh Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda biasanya terjadi pada karyawan wanita pada sebuah organisasi ataupun perusahaan. Konflik peran ganda tersebut dapat dicegah atau ditangani sehingga perusahaan dapat meminimalisir dampak negatif yang timbul kepada peran ganda. Penanganan yang tepat sangat penting dilakukan oleh pihak individu maupun organisasi tempat individu bekerja. Strategi yang dapat dilakukan untuk menangani konflik peran ganda menurut Wulandari dalam Agus Widia Asmara (2020) antara lain :

##### 1) Strategi Individu

Beberapa strategi dapat diterapkan oleh individu untuk menangani konflik peran ganda yang dialaminya, salah satunya yaitu dengan melakukan manajemen waktu yang baik. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu yang menjadi karyawan untuk dapat mengoptimalkan perannya yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sekaligus menjadi karyawan.

##### 2) Strategi Organisasi

Agus Widia Asmara (2020) menjelaskan bahwa organisasi juga dapat melakukan beberapa strategi dalam menghadapi masalah yang timbul dari konflik peran ganda, yaitu:

- a) Waktu kerja yang diberikan bersifat fleksibel
- b) Terdapat jadwal kerja alternatif
- c) Terdapat fasilitas tempat penitipan anak

d) Kebijakan ijin keluarga

e) *Job sharing*

### **3. Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stres Kerja**

Seorang pemimpin dalam perusahaan harus mampu dan mengetahui kondisi karyawan di perusahaan tersebut. Pemimpin harus mampu bagaimana mengelola stres atau tekanan yang dialami karyawan yang disebabkan oleh rasa bosan maupun beban kerja dari pekerjaan yang ada. Dengan pengetahuan pemimpin mengelola stres menjadi salah satu dorongan agar karyawan dapat berprestasi dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Agus Widia Asmara (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasakan tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Sasono dalam Nursiani (2021) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa ayau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Menurut Handoko dalam Wijayanti (2018) bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Cooper dalam Ega Brian Dewanta (2018) stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Sedangkan menurut T.Hani Handoko dalam Wartono (2015) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara ketahanan mental individu dengan beban yang dirasakan. Faktor stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi serta kemampuan untuk menghadapi situasi yang ada.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempunyai emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu sering dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

#### **b. Indikator Stres Kerja**

Stres kerja yang berat dan tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat dapat membuat orang mengalami stres. Adapun indikator-indikator stres menurut Mangkunegara dalam Ega Brian Dewanta (2018) yaitu :

##### 1) Beban kerja

Yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu

##### 2) Waktu kerja

Yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi

3) Umpan Balik

Yaitu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan

4) Tanggung jawab

Yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensi yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

**c. Penyebab Stres kerja**

Banyak sekali sebenarnya penyebab-penyebab stres. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres tersebut disebut *stressors*. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan, hal itu tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut. Ada 2 (dua) kategori penyebab stres yang dikemukakan oleh T.Hani Handoko dalam Wartono (2015), yaitu:

- 1) *Stres On The Job* : Beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peran, frustrasi, konflik antar pribadi dari antar kelompok, perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan.

- 2) *Stres Off The Job* : Kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah- masalah fisik, masalah-masalah perkawinan.

#### **d. Gejala Stres Kerja**

- 1) Gejala Fisiologis : Bukti-bukti saat ini dengan jelas menyebutkan bahwa stress akan memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Salah satu kajian mengaitkan antara tuntutan pekerjaan yang penuh tekanan terhadap meningkatnya kerentanan terhadap penyakit pernapasan dan fungsi sistem kekebalan tubuh.
- 2) Gejala Psikologis : Ketidakpuasan pekerjaan merupakan penyebab yang sangat jelas dari stres. Namun stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis lainnya sebagai contoh, ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan dan penundaaan.
- 3) Gejala Perilaku : Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

### **4. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Handoko dalam Agil Siroj (2022) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Hasibuan dalam Febrianti (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Maruli Tua Sitoru (2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Menurut Robbins P. Stephen dalam Jintar (2023) motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan yang diarahkan pada tujuan. Dengan adanya motivasi dapat diperoleh pencapaian target dan pelaksanaan tugas yang dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya sehingga efektifitas kerja dapat tercapai.

#### **b. Indikator Motivasi**

Menurut Hasibuan dalam Kusuma (2016) bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan rasa

keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, transport dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai

4) Kebutuhan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan perwujudan diri

Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana

karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi lainnya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

**c. Tujuan Motivasi**

Hasibuan dalam Ugiwisa (2020) mengemukakan apa yang menjadi tujuan dari motivasi itu sendiri. Tujuan motivasi kerja menurutnya ada 6 yaitu :

- 1) Dapat meningkatkan moralitas dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Dapat meningkatkan produktifitas dan hasil kerja karyawan
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan kinerja di dalam benak karyawan
- 4) Dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik serta harmonis
- 6) Dapat dengan efektif mengendalikan suasana dalam diri karyawan

**d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Seorang pemimpin harus mampu mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dapat terwujud. Hasibuan dalam Hari Partandung (2020) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Motivasi Intrinsik

Tujuan yang ingin dicapai berada pada individu itu sendiri.



Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan lain-lain.

## 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang muncul karena adanya rangsangan dari luar. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan, kemungkinan untuk berkembang, peraturan kebijakan perusahaan, interaksi antar karyawan dan lain sebagainya.

Menurut Hasibuan dalam Hari Partandung (2020) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode :

### a) Motivasi Langsung

Yaitu motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan yang memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, sehingga bersifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan lain-lain.

### b) Motivasi Tidak Langsung

Yaitu motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga karyawan merasa bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang, suasana kerja.

Motivasi tidak langsung berpengaruh banyak untuk merangsang semangat kerja karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mungkin memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dan sebagai salah satu bahan pertimbangan sehingga dapat memberikan referensi dalam menulis ataupun mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Pada penelitian sebelumnya mengkaji masalah konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterkaitan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel tentang penelitian terdahulu :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Karomah (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT.Sukoruntex Batang)	Dari hasil penelitian variabel konflik peran ganda memiliki indeks paling kuat terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Arlinda (2019) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres kerja terhadap Kinerja Pramedis Wanita di BULD RS Konawe Selatan	Dari hasil penelitian variabel konflik peran ganda dan stres kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan
4	Lufiana <i>et.al</i> (2021) yang berjudul Pengaruh konflik pekerja keluarga dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waharma Biki Makmur Kabupaten Tuban(Study pada karyawan wanita devisi gulung )	Konflik pekerja keluarga dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Nur Ismiati dan Zusmawati (Ismiati, 2019) Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Polisi Wanita di	Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

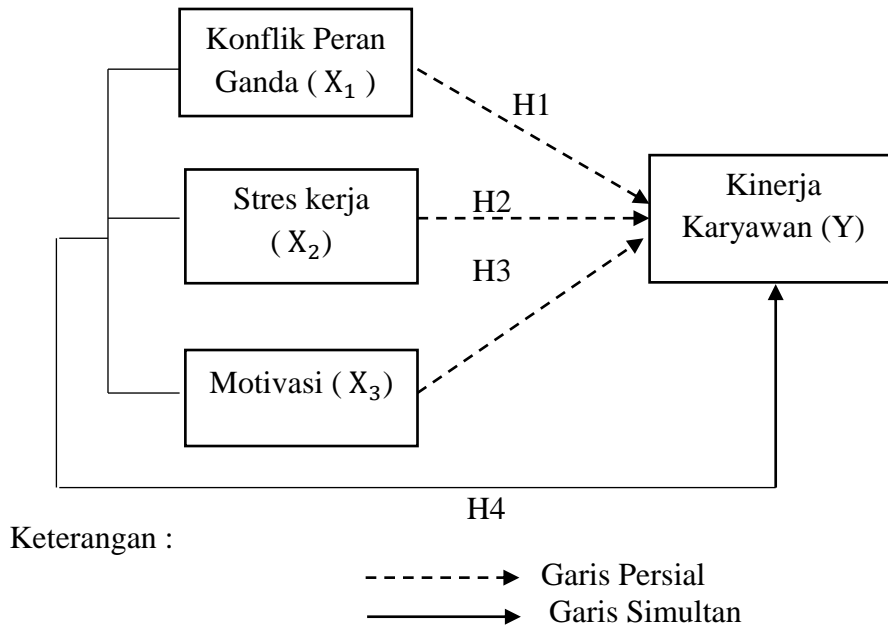
No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Polresta Padang	
6	ari& Pradhanawati (2017) yang berjudul Penagruh Peran Ganda,Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT Phapros TBK Kota Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan dalam kategori kuat antara variabel peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
7	Harismasakti & Munawati (2021) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Agama Kbuupaten Lebak	Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
8	Jintar (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Keryawan CV.Anugrah Abadi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9.	Safi Fitri (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Motivasi Perempuan Berperan Ganda Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan stres kerja pada perempuan berperan ganda dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan terbukti dan dapat diterima kebenarannya

Sumber data : diolah peneliti (2023)

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi atau data yang berbeda Sugiyono (2017). Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berfikir**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara dari sebuah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

##### 1. Hipotesis 1

- a. Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara konflik peran ganda (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara konflik peran ganda (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Hipotesis 2

- a.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
- b.  $H_a$  : Terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

3. Hipotesis 3

- a.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
- b.  $H_a$  : Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

4. Hipotesis 4

- a.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara konflik peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
- b.  $H_a$  : Terdapat pengaruh secara simultan antara konflik peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini akan membahas dan menemukan pengaruh secara langsung dan tidak langsung tentang konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita bagian *finishing* di PT.Starlight Garment Semarang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan atau variabel-variabel yang telah di tentukan. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti variabel independen yaitu konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2) dan motivasi (X3) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( Y ).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di PT.Starlight Garment Semarang yang beralamat di Jl.Jimbaran-Tegalpanas Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut yaitu

berdasarkan pengamatan terdapat permasalahan dalam konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita khususnya bagian *finishing* di dalam lokasi penelitian yaitu PT.Starlight Garment Semarang.

### **C. Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

#### **1. Variabel bebas / Independent Variable**

Variabel bebas atau variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dan menghasilkan akibat pada variabel lain Sugiyono (2017).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- a. Konflik Peran Ganda (X1)
- b. Stres Kerja (X2)
- c. Motivasi (X3)

#### **2. Variabel Terikat / Dependent Variabel**

Variabel terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas Sugiyono (2017), Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya, indikator yang digunakan sebagai acuan untuk mempermudah dalam penelitian dalam table berikut ini :

**Tabel 3. 1**

**Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator Penelitian</b>	<b>Skala</b>
Konflik Peran Ganda	a) <i>Time-based conflict</i> (waktu) b) <i>Strain-based conflict</i> (tekanan) c) <i>Behavior-based conflict</i> (perilaku)	Likert
Stres Kerja	a) Beban kerja b) Waktu kerja c) Umpan balik d) Tanggung jawab	Likert
Motivasi	a) Kebutuhan fisik b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c) Kebutuhan sosial d) Kebutuhan penghargaan e) Kebutuhan perwujudan diri	Likert
Kinerja Karyawan	a) Kualitas b) Kuantitas c) Pelaksanaan tugas d) Tanggung jawab	Likert

**D. Populasi, Sample dan Teknik Sampling**

**1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan wanita bagian *finishing* yang sudah menikah.

**2. Sample dan Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil dari populasi yang dianggap representatif (mewakili) yang sesuai dengan



kriteria objek penelitian yang dibuat. Teknik pengambilan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sample dengan pertimbangan tertentu. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan *non probability sampling* dengan syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Karyawan Wanita
- b. Sudah menikah
- c. Usia antara 25- 45 tahun

Menurut Ferdinan (2006) menyatakan bahwa besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi. Besarnya sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah indikator 25 dikali 3 sebesar 75. Sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 75 responden yang merupakan karyawan wanita bagian *finishing* PT. Starlight Garment Semarang.

## **E. Sumber dan Jenis Data**

### **1. Sumber Data**

Sumber data merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Sumber data yang digunakan peneliti ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

- a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Sumber data primer

merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuisioner.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal skripsi, buku dan juga penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer karena peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 75 responden.

## **2. Jenis Data**

Terdapat dua jenis data yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian, yaitu :

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif dalam penelitian akan diambil dari identitas responden (nama, jenis kelamin, usia) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah uji validitas, uji realibilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi ( R square), Uji T, dan Uji F.

Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan juga data kuantitatif karena untuk menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterkaitan antar variabel penelitian.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kuisisioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017). Peneliti memperoleh data yang diperlukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis disertai alternatif jawaban yang akan dipilih oleh responden. Pengajuan pernyataan-pernyataan dengan menggunakan media daring yang sudah ada melalui *Google Form*.

Alat ukur atau instrumen yang dipakai adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2017). Pada tabel adalah hasil dari kuisisioner dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai nilai bobot sebagai berikut :

**Tabel 3. 2**  
**Skala Likert**

Pernyataan Skor		Skor
Sangat Tidak Setuju	( STS )	1
Tidak Setuju	( TS )	2
Kurang Setuju	( KS )	3
Setuju	( S )	4
Sangat Setuju	( SS )	5

## **2. Observasi**

Sugiyono (2017) observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung dengan cara datang secara langsung ke PT.Starlight Garment Semarang.

## **3. Studi Kepustakaan**

Studi pustaka adalah mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen**

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2017) bahwa suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya, untuk menjamin kevalidan data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini, peneliti menguji instrumen menggunakan Uji Validitas dan Realibilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah sebuah uji untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner Ghazali (2018). Menurut uji validitas adalah menguji apakah pernyataan dan pertanyaan yang tercantum dalam

kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut Sugiyono (2017). Suatu instrument harus mempunyai tingkat validitas tinggi jika dianggap sebagai sebuah instrument yang valid. Uji validitas ini digunakan untuk menguji seberapa baik instrument. Kriteria penelitian uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka item kuisisioner tersebut valid
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka item kuisisioner tersebut dikatakan tidak valid.

Untuk menuji validitas instrument penelitian menggunakan rumus Sugiyono (2017) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$x$  =Skor item  $x$

$y$  =Skor item  $y$

$\sum x$  = Jumlah skor item

$\sum y$  = Jumlah skor total

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y$  = Jumlah kuadrat skot total

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari responden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

**Tabel 3. 3**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Hasil Uji Validitas Data 10 Responden</b>				
<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>R.Hitung</b>	<b>R.Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,788	0,632	Valid
	Y2	0,817	0,632	Valid
	Y3	0,672	0,632	Valid
	Y4	0,848	0,632	Valid
	Y5	0,767	0,632	Valid
Konflik Peran Ganda (X1)	X1.1	0,756	0,632	Valid
	X1.2	0,800	0,632	Valid
	X1.3	0,681	0,632	Valid
	X1.4	0,784	0,632	Valid
	X1.5	0,746	0,632	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,671	0,632	Valid
	X2.2	0,762	0,632	Valid
	X2.3	0,870	0,632	Valid
	X2.4	0,816	0,632	Valid
	X2.5	0,717	0,632	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,808	0,632	Valid
	X3.2	0,885	0,632	Valid
	X3.3	0,843	0,632	Valid
	X3.4	0,813	0,632	Valid
	X3.4	0,843	0,632	Valid

Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 25 ( 2023 )

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  0,788, 0,817, 0,672, 0,848, 0,767 >  $r_{tabel}$  yaitu 0,632. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 2) Hasil uji validitas dari variabel konflik peran ganda (X1) menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  antara 0,756, 0,800, 0,681, 0,784, 0,746 >  $r_{tabel}$  yaitu 0,632. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 3) Hasil uji validitas dari variabel stres kerja (X2) menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  antara 0,671, 0,762, 0,870, 0,816, 0,717 >  $r_{tabel}$  yaitu 0,632. Maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 4) Hasil Uji validitas dari variabel motivasi (X3) menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  antara 0,808, 0,885, 0,843, 0,813, 0,843 >  $r_{tabel}$  yaitu 0,632. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

## b. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghozali (2018). Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Teknik statistik ini digunakan untuk pengujian dengan koefisien *croanbach's* alpha dengan bantuan software *Statistical Package for Social Sciense* (SPSS) versi 25

Uji reabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien realibilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varian butir

$\Sigma t^2$  = Total varian

Menurut Ghozali (2018), uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :



- 1) Jika nilai *Crombach Alpha*  $> 0.70$  maka kuisisioner pernyataan reliable.
- 2) Jika nilai *Crombach Alpha*  $< 0.70$  maka kuisisioner pernyataan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 10 responden terhadap variabel penelitian ini. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 3. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden</b>				
<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach Alpha</b>	<b>Pembanding</b>	<b>Keterangan</b>
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,825	0,70	Reliabel
2	Konflik Peran Ganda (X1)	0,762	0,70	Reliabel
3	Stres Kerja (X2)	0,823	0,70	Reliabel
4	Motivasi (X3)	0,863	0,70	Reliabel

*Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 25 (2023)*

Berdasarkan tabel hasil reliabilitas diatas dapat dijelaskan seagai berikut:

- a) Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai reliabilitas  $0,825 > 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- b) Hasil uji reliabilitas variabel konflik peran ganda (X1) menunjukkan nilai reliabilitas  $0,762 > 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

- c) Hasil uji reliabilitas variabel stres kerja (X2) menunjukkan nilai reliabilitas  $0,823 > 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- d) Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X3) menunjukkan nilai reliabilitas  $0,863 > 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

## 2. Uji Korelasi

Menurut Sugiyono (2017) korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antar dua variabel bila datanya berbentuk interval atau rasio dan apabila sumber data keduanya sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono (2017) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

**Tabel 3. 5**

### **Interprestasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

*Sumber : Data Sekunder (2023)*

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan korelasi berganda sebagai berikut :

- a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah terdapat hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (kepuasan kerja)

x = Jumlah skor x ( Konflik peran ganda, Stres kerja dan Motivasi)

a. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{y.X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} + r^2_{YX_3} - 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{YX_3}r_{X_1X_2X_3}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Keterangan :

$R_{y.X_1X_2X_3}$  = Korelasi antar variabel  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama- sama dengan variabel Y.

$r_{x_1y}$  = Korelasi  $X_1$  ( Konflik Peran Ganda ) dengan Y (Kinerja karyawan)

$r_{x_2y}$  = Korelasi  $X_2$  ( Stres Kerja ) dengan

Y (Kinerja karyawan)

$r_{x_3y}$  = Korelasi X3 ( Motivasi ) dengan  
Y (Kinerja karyawan)

$r_{x_1x_2x_3}$  = Korelasi antara X1, X2, X3

### 3. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat menurut Sugiyono (2017). Uji regresi dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2018) rumus untuk mengukur uji regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja karyawan ( Y )

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel (Y) yang didasarkan variabel (X)

x = Variabel bebas adalah Konflik Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3)

#### b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat Ghozali (2018) uji regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y)

A = Konstanta yaitu nilai Y jika (X1), (X2) dan (X3) = 0

b1, b2, b3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan

atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel

(X1), (X2) dan (X3)

X123 = Variabel bebas adalah Konflik Peran Ganda (X1),

Stres Kerja ( X2) dan Motivasi Kerja (X3 )

#### **4. Uji Koefisien Determinasi (adjusted R Square )**

Uji koefisien determinasi (  $R^2$  ) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu tingkat hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat, atau sejauh mana kontribusi antara variabel bebas ini dapat mempengaruhi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

#### **5. Uji Hipotesis**

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang memerlukan pengujian lanjut terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian. Pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

- a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- b. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F.

**a. Uji t ( Uji Signifikan Parsial )**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian nilai t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

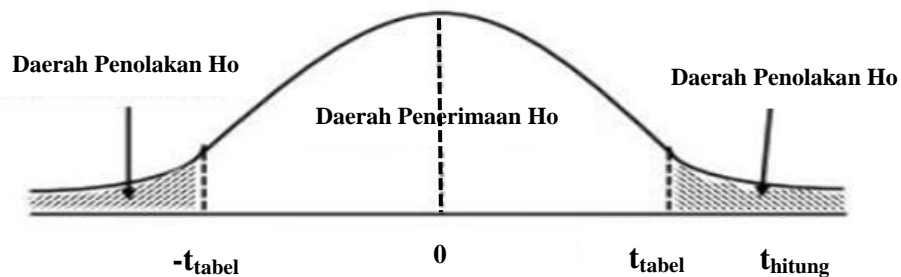
Kegunaan dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel Konflik Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *finishing* PT.Starlight Garment Semarang. Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan Hipotesis

- a)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t hitung dengan signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolah SPSS versi 25
  - 3) Menentukan t table dengan rumus  $df = n-k-1$
  - 4) Kriteria Pengujian
    - a) Jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  dan tingkat signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas ( Konflik Peran Ganda, Stres kerja dan Motivasi ) secara parsial terhadap variabel terikat ( Kinerja Karyawan).
    - b) Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  dan tingkat signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh variabel bebas ( Konflik Peran Ganda, Stres kerja dan Motivasi ) secara parsial terhadap variabel terikat ( Kinerja Karyawan ).

**Gambar 3. 1**

**Grafik Uji t**



## b. Uji F ( Uji Simultan )

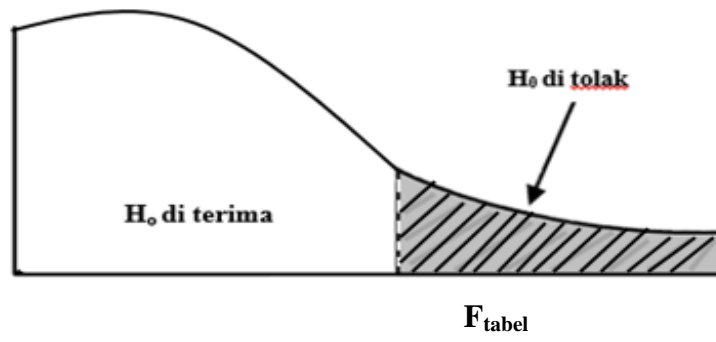
Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian uji F :

- 1) Merumuskan Hipotesis
  - a)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat
- 2) Menentukan f hitung dengan signifikan  $< 0,025$  yang diperoleh dari hasil pengilahan SPSS versi 25
- 3) Menentukan f table dengan rumus  $df = n - k - 1$
- 4) Kriteria Pengujian
  - a) Jika  $f_{tabel} > f_{hitung}$  dan tingkat signifikan  $> 0,025$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)
  - b) Jika  $f_{tabel} < f_{hitung}$  dan tingkat signifikan  $< 0,025$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)



Gambar 3. 2

Grafik uji F



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum dan Deskripsi Data**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Starlight Garment Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri garment yang memproduksi pakaian Pria dan wanita yang berlokasi di Jl.Jimbaran-Tegalpanas Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. PT. Starlight Garment Semarang merupakan salah satu garment yang berada dalam makalot grup. PT. Starlight Garment Semarang memiliki beberapa departemen, diantaranya HRD ( Human Resource Department ), sewing, cutting, finishing, quality control (QC), ware hose dan fusing. PT. Starlight Garment Semarang memiliki empat gedung yang masing-masing gedung mempunyai 1 ruangan *finishing*. Pembagian hari kerja semua gedung sama 6 hari kerja dan 7 jam kerja, masuk kerja pukul 07.00 dan pulang pukul 15.00 lebih dari jam tersebut masuk dalam hitungan lembur.

Sebuah perusahaan pasti mempunyai visi dan misi yang menjadi pedoman dalam pencapaian perusahaan dimasa depan, begitupula dengan PT. Starlight Garment Semarang yang mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

**a) VISI PT. Starlight Garment Semarang**

Menempatkan perusahaan PT. Starlight Garment Semarang menjadi industri garmen dalam negeri yang terbesar di seluruh Asia, bahkan Dunia.

**b) MISI PT. Starlight Garment Semarang**

- 1) Kami cepat membaca perubahan yang terjadi dan menangkap peluang yang ada. Kami senantiasa beradaptasi dengan melakukan perbaikan sistem manajemen ke arah yang lebih profesional.
- 2) Kami membangun kekuatan dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia secara terus menerus.
- 3) Kami ada untuk melayani kepuasan semua konsumen sehingga terjalin hubungan yang profesional dan harmonis.
- 4) Kami ada untuk memberikan makna bagi semua orang yang terhubung dengan kami.

**2. Deskripsi Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data yang dihasilkan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS versi 25. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel *non probability sampling* dimana sampel yang digunakan harus sesuai dengan karakteristik yang ditentukan, sehingga semua populasi tidak dapat digunakan sebagai sampel . Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan wanita pada PT.Starlight Garment Semarang dengan kriteria karyawan wanita,sudah

menikah dan berusia 25 – 45 tahun dengan jumlah total 75 karyawan. Kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada responden diluar responden yang akan diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui data yang didapat pada kuesoner valid atau tidak valid dan selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui kuesoner yang akan diujikan reliabel atau tidak reliabel dengan menggunakan software SPSS versi 25.

Dari hasil data kuesoner yang telah diperoleh dari semua responden kemudian ditabulasi ke dalam tabel yang dapat mendiskripsikan semua nilai dan jumlah dari data responden. Selanjutnya, hasil perhitungan yang telah dianalisis dituangkan dalam hasil pembahasan penelitian.

## **B. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden adalah kriteria yang akan diberikan kepada responden agar informasi dalam penelitian dapat tertuju dengan tepat dan sesuai dengan harapan. Berikut katakarakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin dan jabatan pada penelitian sebagai berikut :

### **1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden berdasarkan jenis kelamin yang digunakan untuk mengidentifikasi ada berapa karyawan PT. Starlight Garment Semarang berjenis kelamin wanita. Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan apotek dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin		
		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	75	100.0	100.0

*Sumber Data : Data diolah oleh peneliti 2023*

Berdasarkan dari data tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden sebanyak 75 responden merupakan karyawan wanita, karena dalam penelitian ini hanya berfokus pada karyawan wanita. Sehingga responden dalam penelitian ini 100 % merupakan karyawan wanita.

## 2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan karakteristik usia yang digunakan untuk mengidentifikasi ada berapa usia karyawan wanita PT. Starlight Garment Semarang. Berikut karakteristik responden berdasarkan usia karyawan apotek dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	43	57.3	57.3	57.3
	36-45	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

*Sumber Data : Data diolah oleh peneliti ( 2023 )*

Berdasarkan dari data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden jenis kelamin perempuan dengan usia 25-35 tahun berjumlah 43

responden dengan nilai presentase 56,3% diikuti dengan usia 36-46 tahun berjumlah 32 responden dengan nilai presentase 42,7 %.

### **C. Hasil Analisa Data**

Hasil analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berikut adalah hasil analisa pada penelitian ini :

#### **1. Uji Korelasi**

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel.

##### **a. Kolerasi Sederhana**

Dalam penelitian ini analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2) dan motivasi (X3) secara parsial dengan kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang. Berikut adalah hasil analisa uji korelasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

**Tabel 4. 3**  
**Uji Korelasi Sederhana**

		Konflik Peran Ganda	Stres Kerja	Motivasi	Kinerja Karyawan
Konflik Peran Ganda	Pearson	1	.653**	.621**	.662**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
Stres Kerja	Pearson	.653**	1	.680**	.689**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
Motivasi	Pearson	.621**	.680**	1	.767**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson	.662**	.689**	.767**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 ( 2023 )

Berdasarkan data dari tabel diatas adalah hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,662 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 - 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.5 pada halaman 47. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel konflik peran ganda (X1) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang.

- 2) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,689 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 - 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.5 pada halaman 47. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel stres kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang.
- 3) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,767 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 - 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.5 pada halaman 47. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel motivasi (X3) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang.

#### **b. Korelasi Berganda**

Dalam penelitian ini analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2) dan motivasi (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang. Berikut adalah hasil analisa uji korelasi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :



**Tabel 4. 4**  
**Uji Korelasi Berganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.651	1.093

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja  
*Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 ( 2023 )*

Berdasarkan data pada tabel diatas adalah hasil uji korelasi berganda dengan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,815 yang artinya sangat kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,80 - 1,000 yang dapat dilihat dari tabel 3.5 pada halaman 47. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2) dan motivasi (X3) secara simultan terdapat hubungan sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Starlight Garment Semarang.

## **2. Regresi**

Uji regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

### **a. Regresi Sederhana**

Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2) dan motivasi (X3) secara parsial dengan kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang. Berikut adalah hasil analisa uji regresi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

1) Pengaruh konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Linier Regresi Sederhana Variabel Konflik Peran Ganda**  
**terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.549	1.514		6.308	.000
	Konflik Peran Ganda	.556	.074	.662	7.537	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti ( 2023 )*

Model persamaan regresi sederhana variabel konflik peran ganda terhadap variabel kinerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,549 + 0,556 (X_1) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel konflik peran ganda (X1) memiliki nilai sebesar 0,556 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel konflik peran ganda (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi jika konflik peran ganda (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,556.

2) Pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4. 6**

**Hasil Uji Linier Regresi Sederhana  
Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.753	1.626		4.767	.000
	Stres Kerja	.624	.077	.689	8.117	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti ( 2023 )

Model persamaan regresi sederhana variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,753 + 0,624 (X_2) + e$$

Berdasarkan pada tabel diatas 4.6 model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel stres kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,624 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi jika stres kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,624.

3) Pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4. 7**

**Hasil Uji Linier Regresi Sederhana  
Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.771	1.587		3.007	.004
	Motivasi	.791	.078	.767	10.200	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti ( 2023 )*

Model persamaan regresi sederhana variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,771 + 0,791 (X_3) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi untuk variabel motivasi (X3) memiliki nilai sebesar 0,791 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi jika motivasi (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,791

**b. Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel konflik peran ganda (X1),

stres kerja (X2) dan motivasi(X3) secara simultan dengan kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang. Berikut adalah hasil analisa uji regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Linier Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.836	1.531		1.853	.068
	Konflik Peran Ganda	.185	.081	.220	2.298	.025
	Stres Kerja	.197	.093	.217	2.122	.037
	Motivasi	.498	.102	.482	4.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti ( 2023 )

Berdasarkan tabel persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan nilai persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 2,836 + 0,185 (X_1) + 0,197 (X_2) + 0,498 (X_3)$$

Maka nilai persamaan regresi linier berganda yang didapat menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 2,836 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi) sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 2.836.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel konflik peran ganda sebesar 0,185 menunjukkan hubungan positif antara variabel konflik peran ganda

terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel konflik peran ganda naik satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,185.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,197 menunjukkan hubungan positif antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,197.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,498 menunjukkan hubungan positif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi naik satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,498.

### **3. Koefisien determinasi (*adjusted R square*)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas yaitu konflik peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) akan diikuti oleh variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* ( $R^2$ ). Berikut adalah hasil analisa uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.651	1.093

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

*Sumber Data : Data primer dari penelitian yang diolah oleh peneliti ( 2023 )*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,651. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 65,1% . Sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji t (Parsial)**

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = n-k-1$  atau  $75-3-1 = 71$  sehingga diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,994. Berikut adalah hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji t ( Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.836	1.531		1.853	.068
	Konflik Peran Ganda	.185	.081	.220	2.298	.025
	Stres Kerja	.197	.093	.217	2.122	.037
	Motivasi	.498	.102	.482	4.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti ( 2023 )

1) Pengujian hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang.

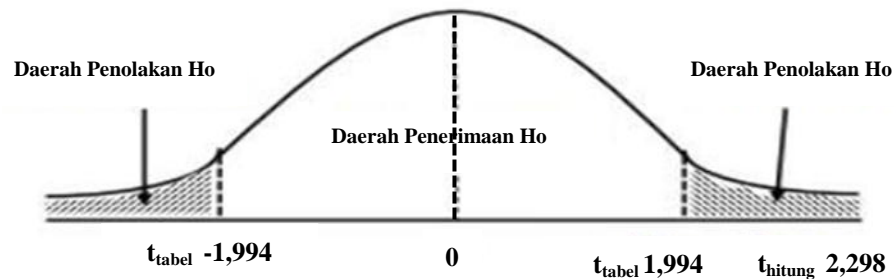
Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel konflik peran ganda memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,298 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,994 (  $2,298 > 1,994$  ) dan memiliki nilai signifikan 0,025 lebih kecil dari 0,05 (  $0,025 < 0,05$  ) yang berarti variabel konflik peran ganda (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel



konflik peran ganda (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

**Gambar 4. 1**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1**



2) Pengujian hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini adalah stres kerja terhadap kinerja karyawan.

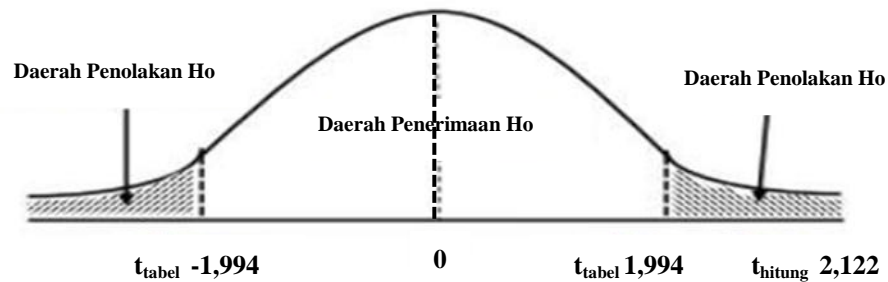
Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang.

Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel stres kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,122 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,994 (  $2,122 > 1,994$  ) dan memiliki nilai signifikan 0,037 lebih kecil dari 0,05 (  $0,037 < 0,05$  ) yang berarti variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Berikut adalah kurva statistik

kurva uji t hipotesis variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

**Gambar 4. 2**  
**Kurva Uji Statistik t Hipotesis 2**



a. Pengujian hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini adalah motivasi terhadap kinerja karyawan

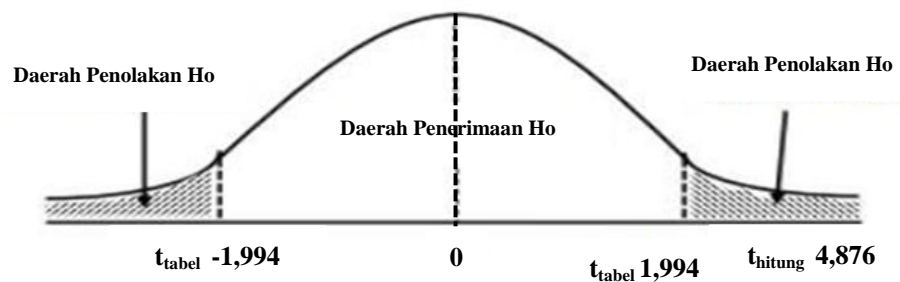
$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang

$H_{o3}$  : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel beban kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  4,876 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,994 (  $4,876 > 1,994$  ) dan memiliki nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 (  $0,00 < 0,05$  ) yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini

adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

**Gambar 4. 3**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3**



**a. Uji F ( Simultan )**

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji F adalah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , dimana  $F_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $F_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = n-k-1$  atau  $75-3-1 = 71$  sehingga diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 2,73. Berikut adalah hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.286	3	56.095	46.933	.000 <sup>b</sup>
	Residual	84.860	71	1.195		
	Total	253.147	74			

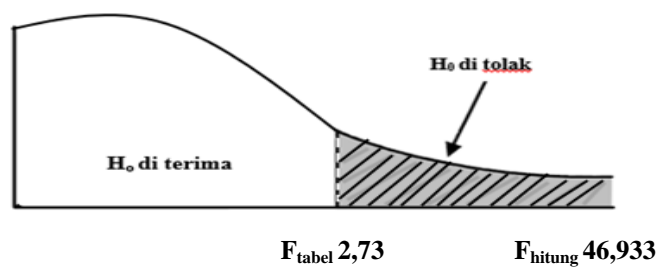
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

Sumber Data : Data primer diolah oleh peneliti ( 2023 )

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  46,933 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  2,73 ( $46,933 > 2,73$ ) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa variabel konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Starlight Garment Semarang. Jadi hipotesis ( $H_{a4}$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_{o4}$ ) ditolak. Berikut adalah kurva hasil uji F simultan :

**Gambar 4. 4**  
**Kurva Statistik Uji F (Simultan)**



#### D. Pembahasan

Dari hasil penelitian konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,662. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.5 hal. 40) yang

menunjukkan antara nilai 0,60 - 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,185 yang berarti jika konflik peran ganda (X1) meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,185. Konflik peran ganda (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,298 > t_{tabel}$  sebesar 1,994 dengan nilai signifikan  $0,025 < 0,05$  yang memiliki arti  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang (Y). Menurut Greenhaus & Buetell dalam Arlinda (2019) konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harismasakti (2021) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,689. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.5 hal. 47) yang menunjukkan antara nilai 0,60 - 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,197 yang berarti jika stres kerja (X2) meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,197. Stres kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,122 > t_{tabel}$  sebesar 1,994 dengan nilai signifikan  $0,037 < 0,05$  yang memiliki arti  $H_{02}$

ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang (Y). Menurut Mangkunegara dalam Agus Widia Asmara (2020) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasakan tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri (2019) menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan stres kerja pada perempuan berperan ganda dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai kolerasi sebesar 0,767. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara variabel motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.5 hal. 47) yang menunjukkan antara nilai 0,60 - 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,498 yang berarti jika motivasi (X3) meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,498. Motivasi (X3) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,876 > t_{tabel}$  sebesar 1,994 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang (Y). Menurut Hasibuan dalam Febrianti (2019) menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jintar (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi secara simultan bersama-sama memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,933 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  2,73 ( $46,933 > 2,73$ ) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ) yang memiliki arti bahwa konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,665. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 65,1% . Sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari penelitian hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang, jadi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel konflik peran ganda memiliki hubungan dengan variabel kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,662 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,556 dengan



nilai  $t_{hitung}$  2,298 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,994 dan memiliki nilai signifikan  $0,025 < 0,05$  yang berarti konflik peran ganda pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang.

2. Bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan dengan variabel kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,689 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,624 dengan nilai  $t_{hitung}$  2,122 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,994 dan memiliki nilai signifikan  $0,037 < 0,05$  yang berarti stres kerja pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang.
3. Bahwa variabel motivasi memiliki hubungan dengan variabel kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,930 dengan nilai  $t_{hitung}$  4,876 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,994 dan memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti motivasi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang.
4. Bahwa variabel konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  46,933 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  2,73 (  $46,933 > 2,73$  ) dan memiliki

nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 (  $0,000 < 0,05$  ) yang berarti secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starlight Garment Semarang.

5. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,651. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas ( konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 65,1% . Sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Disarankan kebijakan dari PT. Starlight Garment Semarang untuk lembur bisa menggunakan batas maksimal lembur atau hari minggu ditiadakan jam lembur.
2. Disarankan perusahaan lebih memperhatikan gejala-gejala stres yang dialami karyawan wanita kemudian dapat memeberikan solusi seperti bisa mengadakan evaluasi kerja, konseling, refreshing karena pekerjaan yang dilakukan terkadang membuat seseorang merasa tertekan.
3. Disarankan dengan pemberian bonus atas pencapaian kerja yang telah dicapai, pemberian pelatihan untuk pengembangan karir juga dapat dilakukan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agil Siroj. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa Wonosobo. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).
- Agus Widia Asmara. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin PT.Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember. Digital Repository Universitas Jember.
- Agustina, I. D., Afriani, S., & Irwanto, T. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*.
- Amrulloh, D. A. G. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stes Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita di BLUD RS Konawe Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Ega Brian Dewanta. (2018). Pengaruh Work Fmily Conflictt Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT.Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta.
- Febrianti, N. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*.
- Ferdinan. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Promosi Penjualan Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen (Study Pada Buket Koffee+Jazz Semarang).
- Festinahati, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aroma Kcamatan Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.
- Hari Partandung , Wibowo, A. D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan

- Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. Jurnal Ekonomak.
- Harismasakti, E., & Munawati, M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Lebak. E-Journal Studio.
- Hasmin, E. (2017). Pengaruh Konflik Peran Danda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Karyawan Pada PT.Bank Danamon Makasar. Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi.
- Ismiati, N. (2019). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja polisi wanita di polresta padang.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di PT Pharos TBK Kota Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Anugrah Abadi. Jurnal Inovasi Penelitian.
- Karomah, R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah ( Studi pada PT . Sukorintex Batang ) Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen.
- Lufiana, E., Safitri, D., & Wildan, M. A. (2021). Pengaruh Konflik Pekerja Keluarga (Work Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi Pada Karyawan Wanita Devisi Gulung).Jurnal Kajian Ilmu Manajemen.
- Nurjannah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nursiani. (2021). Pengaruh Workfamily Conflict, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Pradana, L. R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai Pemediasi Pada PT. Bank

BRI, Tbk Area Jember. Digital Repository Universitas Jember.

- Pratiwi, T. Y. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan. *Jurnal Ekonomi*.
- Safi Fitri. (2019). Pengaruh Stres Kerja Motivasi Perempuan Berperan Ganda Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal of Islamic Economics*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Ugiwisa, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Yng Di Mediasi Oleh Motivasi Pada Karyawan Perempuan PT. Adi Satria Abadi TBK. Skripsi Mahasiswa Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Wijayanti, F. N. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Zuhria Husnia Hasibuan. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Ekonomi Manajemen Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

## LAMPIRAN – LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.STARLIGHT  
GARMENT SEMARANG  
(study kasus karyawan wanita bagian *finishing*)**

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (√) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/I :

- STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai skor (1)
- TS = Tidak Setuju dengan nilai skor (2)
- KS = Kurang Setuju dengan nilai skor (3)
- S = Setuju dengan nilai skor (4)
- SS = Sangat Setuju dengan nilai skor (5)

#### B. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :

## Lampiran 2

### Daftar Pernyataan

#### A. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan					
2.	Mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Melaksanakan tugas dan tanggungjawab tanpa bergantung pada orang lain					
4.	Bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan					
5.	Bekerja efektif dengan tidak menunda pekerjaan					

#### B. Konflik Peran Ganda

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tidak adanya waktu untuk keluarga					
2.	Tidak ada waktu untuk bersosialisasi dengan lingkungan tempat tinggal					
3.	Prodiktivitas kerja menurun ketika ada masalah keluarga					
4.	Merasa lelah setelah pulang kerja					
5.	Mendapatkan komplain dari keluarga karena hari libur tetap masuk kerja					

#### C. Stres kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Target yang diberikan terlalu banyak					
2.	Sering memikirkan pekerjaan diluar jam kerja					
3.	Sulit untuk memperoleh ijin untuk keperluan keluarga					
4.	Jarang diberikan pujian atau penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5.	Sulit memprioritaskan waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga					

#### D. Motivasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tidak adanya pemberian bonus atas hasil kerja yang telah dicapai					
2.	Sarana pendukung dan peralatan untuk bekerja memadai					
3.	Hubungan antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
4.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
5.	Perusahaan tidak memberikan pelatihan serta kesempatan pengembangan karir					



### Lampiran 3

#### TABULASI DATA UJI COBA 10 RESPONDEN

<b>No</b>	<b>Nama Lengkap</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>
1	Teti Nurhayati	Perempuan	34 tahun
2	Retno Sulistyowati	Perempuan	40 tahun
3	Almaratus Solikhah	Perempuan	30 tahun
4	Sri Muryani	Perempuan	41 tahun
5	Irmawati	Perempuan	33 tahun
6	Sita	Perempuan	38 tahun
7	Machmudah	Perempuan	28 tahun
8	Hariyanti	Perempuan	34 tahun
9	Winarti	Perempuan	40 tahun
10	Masroah	Perempuan	41 tahun

#### Lampiran 4

### TABULASI DATA RESPONDEN UJI INSTRUMEN 10 RESPONDEN

<b>Konflik Peran Ganda ( X1 )</b>						
<b>Responden</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>T.X1</b>
1	4	3	4	4	4	19
2	4	4	3	4	4	19
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	5	5	24
7	5	4	4	5	4	22
8	5	4	2	5	5	21
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	4	4	4	21
<b>Stres Kerja ( X2 )</b>						
<b>Responden</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>T.X2</b>
1	5	5	5	5	5	25
2	4	3	4	4	3	18
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	3	20
5	4	5	4	4	4	21
6	4	4	3	2	4	17
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	4	4	22
9	5	5	5	4	4	23
10	4	4	5	4	5	22
<b>Motivasi ( X3 )</b>						
<b>Responden</b>	<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>X3.5</b>	<b>T.X3</b>

1	5	5	5	5	5	25
2	3	4	4	4	4	19
3	5	5	5	5	5	25
4	3	2	4	4	4	17
5	5	3	5	4	4	21
6	4	3	4	4	4	19
7	4	4	4	4	5	21
8	4	4	5	5	5	23
9	4	5	5	4	5	23
10	5	5	5	5	5	25
<b>Kinerja Karyawan ( Y )</b>						
<b>Responden</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y4</b>	<b>T.Y</b>
1	4	3	4	4	4	19
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	5	5	24
7	5	4	5	5	4	23
8	5	4	3	5	5	22
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	4	4	4	21

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas 10 Responden Variabel Konflik Peran Ganda (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	T.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.527	.244	.802**	.535	.756*
	Sig. (2-tailed)		.118	.497	.005	.111	.011
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.527	1	.415	.531	.606	.800**
	Sig. (2-tailed)	.118		.233	.115	.063	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.244	.415	1	.228	.228	.681*
	Sig. (2-tailed)	.497	.233		.526	.526	.030
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.802**	.531	.228	1	.667*	.784**
	Sig. (2-tailed)	.005	.115	.526		.035	.007
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.535	.606	.228	.667*	1	.746*
	Sig. (2-tailed)	.111	.063	.526	.035		.013
	N	10	10	10	10	10	10
T.X1	Pearson Correlation	.756*	.800**	.681*	.784**	.746*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.005	.030	.007	.013	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

## 2. Hasil Uji Validitas 10 responden Variabel Stres Kerja (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	T.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.603	.469	.516	.143	.671 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.065	.172	.126	.694	.033
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.603	1	.424	.389	.560	.762 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.065		.222	.266	.092	.010
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.469	.424	1	.806 <sup>**</sup>	.602	.870 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.172	.222		.005	.065	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.516	.389	.806 <sup>**</sup>	1	.369	.816 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.126	.266	.005		.294	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.143	.560	.602	.369	1	.717 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.694	.092	.065	.294		.020
	N	10	10	10	10	10	10
T.X2	Pearson Correlation	.671 <sup>*</sup>	.762 <sup>*</sup>	.870 <sup>**</sup>	.816 <sup>**</sup>	.717 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.010	.001	.004	.020	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

### 3. Hasil Uji Validitas 10 Responden Variabel Motivasi (X3)

		<b>Correlations</b>					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	T.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.535	.764 <sup>*</sup>	.600	.491	.808 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.111	.010	.067	.150	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.535	1	.612	.612	.816 <sup>**</sup>	.885 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.111		.060	.060	.004	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.764 <sup>*</sup>	.612	1	.667 <sup>*</sup>	.583	.843 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.010	.060		.035	.077	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.600	.612	.667 <sup>*</sup>	1	.667 <sup>*</sup>	.813 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.067	.060	.035		.035	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.491	.816 <sup>**</sup>	.583	.667 <sup>*</sup>	1	.843 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.150	.004	.077	.035		.002
	N	10	10	10	10	10	10
T.X3	Pearson Correlation	.808 <sup>**</sup>	.885 <sup>**</sup>	.843 <sup>**</sup>	.813 <sup>**</sup>	.843 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.002	.004	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

#### 4. Hasil Uji Validitas 10 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		<b>Correlations</b>					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.527	.307	.802**	.535	.788**
	Sig. (2-tailed)		.118	.389	.005	.111	.007
	N	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.527	1	.493	.531	.606	.817**
	Sig. (2-tailed)	.118		.148	.115	.063	.004
	N	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.307	.493	1	.383	.255	.672*
	Sig. (2-tailed)	.389	.148		.275	.477	.033
	N	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.802**	.531	.383	1	.667*	.848**
	Sig. (2-tailed)	.005	.115	.275		.035	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.535	.606	.255	.667*	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.111	.063	.477	.035		.010
	N	10	10	10	10	10	10
TY	Pearson Correlation	.788**	.817**	.672*	.848**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.033	.002	.010	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

## Lampiran 6

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### 1. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Konflik Peran Ganda(X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

#### 2. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Stres Kerja(X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

#### 3. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Motivasi (X3)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	5

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5



**Lampiran 7****TABULASI DATA UJI 75 RESPONDEN**

<b>No</b>	<b>Nama Lengkap</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>
1	Siti Lil Ghofaroh	Perempuan	34 tahun
2	Ulfa Kumaidah	Perempuan	36 tahun
3	Ikaningtyas	Perempuan	28 tahun
4	Iin Andriani	Perempuan	26 tahun
5	Ummatum Muqtasidah	Perempuan	38 tahun
6	Eni Windu	Perempuan	36 tahun
7	Wahyu Setyaningsih	Perempuan	25 tahun
8	Rizkika Astasifa	Perempuan	25 tahun
9	Yatinah	Perempuan	39 tahun
10	Supriyatun	Perempuan	29 tahun
11	Titik Hariyanti	Perempuan	41 tahun
12	Sistantri	Perempuan	38 tahun
13	Diah Trianah	Perempuan	38 tahun
14	Devi Nitiani	Perempuan	26 tahun
15	Uswatun Khasanah	Perempuan	34 tahun
16	Partini	Perempuan	40 tahun
17	Sulami	Perempuan	41 tahun
18	Wakhidatun Nafiah	Perempuan	43 tahun
19	Reni Nur Fikasari	Perempuan	38 tahun
20	Sunarmi	Perempuan	38 tahun
21	Sulistyowati	Perempuan	34 tahun
22	Evi Sulastri	Perempuan	29 tahun
23	Sofi Eriyanti	Perempuan	27 tahun
24	Septi Amelia	Perempuan	27 tahun
25	Vera Liana Putri	Perempuan	32 tahun
26	Dewi Setyaningsih	Perempuan	25 tahun
27	Ending Sedar Santi	Perempuan	42 tahun

28	Alfiatur Rohmah	Perempuan	31 tahun
29	Eva Vani Yulia	Perempuan	42 tahun
30	Widia Armuni	Perempuan	27 tahun
31	Putri Kumaiyah	Perempuan	26 tahun
32	Widya Wati	Perempuan	39 tahun
33	Sulviatun	Perempuan	40 tahun
34	Miyarti	Perempuan	41 tahun
35	Sri Mustikawati	Perempuan	39 tahun
36	Meita Isnaeni	Perempuan	37 tahun
37	Ika Destri Amalia	Perempuan	37 tahun
38	Vica Nailul Najah	Perempuan	38 tahun
39	Puji Apriyani	Perempuan	32 tahun
40	Riana Handayani	Perempuan	28 tahun
41	Dwi Yuniar	Perempuan	36 tahun
42	Siti Aminah	Perempuan	33 tahun
43	Ferra Ervina Budiarti	Perempuan	35 tahun
44	Nasomi	Perempuan	43 tahun
45	Siti Aspitasari	Perempuan	39 tahun
46	Dwi Kurniatun	Perempuan	40 tahun
47	Nurul Oktaviani	Perempuan	33 tahun
48	Djuwita Wijayanti	Perempuan	32 tahun
49	Shofiyatunnajah	Perempuan	38 tahun
50	Dewi Hartinah	Perempuan	26 tahun
51	Nur Arifah	Perempuan	26 tahun
52	Ana Setyowati	Perempuan	36 tahun
53	Rokayarul	Perempuan	39 tahun
54	Sofi Amlia	Perempuan	29 tahun
55	Indri Ana Safitri	Perempuan	29 tahun
56	Widya Arinta	Perempuan	26 tahun
57	Nita Fitriyani	Perempuan	27 tahun

58	Emma Dara Sepyuna	Perempuan	30 tahun
59	Ismayati	Perempuan	25 tahun
60	Dian Perdani	Perempuan	26 tahun
61	Ninik Karomah	Perempuan	35 tahun
62	Susi Amalia	Perempuan	35 tahun
63	Dewi Mashinta	Perempuan	28 tahun
64	Fatmawati	Perempuan	28 tahun
65	Nur Aisyah	Perempuan	40 tahun
66	Wulandari	Perempuan	38 tahun
67	Ita Kusrini	Perempuan	39 tahun
68	Saras Murti	Perempuan	37 tahun
69	Siti Nurwakidah	Perempuan	26 tahun
70	Sri Parmiasi	Perempuan	39 tahun
71	Nafisha	Perempuan	26 tahun
72	Wiwin Nuraisyah	Perempuan	28 tahun
73	Miyati	Perempuan	35 tahun
74	Santik	Perempuan	31 tahun
75	Siti Zuhriah	Perempuan	34 tahun

Lampiran 8

**TABULASI DATA**  
**HASIL UJI 75 RESPONDEN**

<b>Kinerja Karyawan ( Y )</b>						
<b>Responden</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>T.Y</b>
1	5	5	5	4	5	24
2	4	4	4	4	3	19
3	5	4	4	3	5	21
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	3	2	19
9	5	4	4	4	2	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	4	3	5	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	4	4	5	22
16	5	5	5	4	4	23
17	4	4	5	4	4	21
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	5	21
21	4	4	4	4	3	19
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	4	4	5	23
24	5	5	4	4	4	22
25	4	5	4	4	4	21
26	4	4	5	4	4	21
27	5	5	5	5	3	23
28	4	5	4	4	4	21
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	3	4	4	20
32	4	4	4	4	3	19
33	5	4	4	4	5	22
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	4	4	5	22
36	4	4	4	3	4	19

37	4	4	3	4	4	19
38	5	5	4	4	5	23
39	3	4	3	3	3	16
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	3	4	4	19
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	4	4	5	23
46	5	5	4	4	5	23
47	4	4	3	3	4	18
48	5	5	4	5	5	24
49	5	4	3	4	5	21
50	5	5	4	5	5	24
51	5	4	4	4	4	21
52	5	5	4	4	5	23
53	5	4	3	4	5	21
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	5	4	4	5	4	22
57	5	4	4	4	5	22
58	5	4	4	5	4	22
59	5	5	3	4	4	21
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	3	4	19
62	4	4	4	4	4	20
63	5	4	3	4	5	21
64	4	4	3	4	4	19
65	5	5	5	5	5	25
66	4	4	3	3	4	18
67	5	4	4	4	5	22
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	3	3	4	18
71	5	4	4	4	5	22
72	5	5	4	4	5	23
73	5	4	4	4	2	19
74	5	4	4	4	4	21
75	4	4	4	4	3	19
<b>Konflik Peran Ganda ( X1 )</b>						
<b>Responden</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>T.X1</b>
1	5	5	4	5	5	24
2	4	2	4	4	5	19

3	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	3	5	20
5	5	4	4	4	3	20
6	4	4	3	5	4	20
7	4	3	3	4	4	18
8	4	4	2	5	4	19
9	5	4	1	4	4	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	4	4	19
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	4	5	23
15	5	5	4	4	4	22
16	5	4	5	5	5	24
17	5	4	5	5	5	24
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	4	3	4	20
20	5	4	4	4	4	21
21	4	4	3	4	4	19
22	5	4	4	4	4	21
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	4	4	5	22
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	4	3	4	21
27	5	4	4	4	5	22
28	5	5	4	4	4	22
29	5	4	4	4	4	21
30	4	4	3	4	4	19
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	2	3	4	18
33	5	4	2	3	4	18
34	5	5	4	5	5	24
35	5	5	4	4	5	23
36	5	4	3	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	3	3	1	3	3	13
40	4	4	4	3	4	19
41	4	4	3	4	4	19
42	5	4	5	5	5	24
43	4	4	3	4	4	19
44	5	5	5	4	5	24
45	4	4	4	3	4	19
46	5	4	2	3	4	18

47	5	4	1	4	4	18
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	3	3	3	17
50	4	5	5	5	5	24
51	5	5	3	4	4	21
52	5	5	4	4	5	23
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	3	3	4	20
56	5	5	4	4	4	22
57	4	5	4	4	5	22
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	3	19
60	5	4	4	4	5	22
61	4	4	4	4	4	20
62	4	3	4	4	4	19
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	4	3	3	19
65	5	4	4	3	4	20
66	4	3	3	4	3	17
67	5	4	3	4	4	20
68	5	5	5	5	5	25
69	4	4	3	3	4	18
70	4	4	3	4	3	18
71	5	5	3	4	4	21
72	5	5	4	4	4	22
73	5	4	4	4	3	20
74	4	4	3	4	3	18
75	5	4	4	4	2	19
<b>Stres Kerja ( X2 )</b>						
<b>Responden</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>T.X2</b>
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	4	4	2	19
3	5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	4	3	20
5	5	4	4	3	5	21
6	4	4	4	3	5	20
7	4	4	5	4	4	21
8	5	4	4	2	3	18
9	4	4	4	4	3	19
10	4	5	4	4	4	21
11	4	4	4	4	3	19
12	5	5	5	4	4	23

13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	4	4	21
16	5	4	5	5	4	23
17	5	5	5	4	4	23
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	4	3	4	20
20	4	4	4	4	3	19
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	4	3	5	22
23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	4	4	4	21
25	4	4	4	3	5	20
26	5	4	4	4	5	22
27	5	5	4	4	5	23
28	5	4	4	5	5	23
29	5	4	4	4	4	21
30	4	5	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	4	4	22
33	5	4	4	4	5	22
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	5	21
37	5	4	4	3	4	20
38	5	5	5	3	5	23
39	3	4	3	3	3	16
40	5	4	4	3	4	20
41	4	4	3	4	4	19
42	5	5	5	5	5	25
43	5	4	4	4	4	21
44	5	5	5	3	5	23
45	4	4	5	5	5	23
46	5	5	5	4	5	24
47	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	4	5	5	24
51	4	4	5	5	5	23
52	5	5	4	4	5	23
53	5	5	5	3	5	23
54	4	4	5	5	5	23
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	3	3	4	18



57	5	4	4	4	5	22
58	5	4	3	4	5	21
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	3	19
62	4	4	3	4	4	19
63	5	4	4	3	4	20
64	5	4	4	3	3	19
65	4	4	4	4	4	20
66	3	4	3	3	3	16
67	4	4	4	4	4	20
68	5	4	4	4	5	22
69	4	4	3	4	3	18
70	4	4	3	3	4	18
71	5	5	3	4	4	21
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	4	4	4	22
74	5	4	4	4	4	21
75	5	4	4	4	5	22
<b>Motivasi ( X3 )</b>						
<b>Rersponden</b>	<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>X3.5</b>	<b>T.X3</b>
1	5	5	4	4	5	23
2	5	4	2	4	4	19
3	5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	3	5	21
5	5	4	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	4	4	4	22
8	4	4	4	4	3	19
9	5	4	4	3	2	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	4	3	18
12	5	5	4	4	4	22
13	4	4	4	4	5	21
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	4	5	22
16	5	4	4	4	5	22
17	5	4	4	4	4	21
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	3	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	3	19
22	5	4	4	3	4	20

23	5	5	5	4	5	24
24	5	4	4	4	5	22
25	4	4	3	4	4	19
26	4	4	4	4	4	20
27	5	4	4	4	5	22
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	4	4	3	20
30	4	4	4	3	4	19
31	4	5	4	4	4	21
32	5	4	3	2	4	18
33	5	4	4	4	5	22
34	5	5	4	5	5	24
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	5	4	4	5	22
39	4	4	3	3	3	17
40	5	4	3	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	4	4	5	23
43	4	4	4	4	4	20
44	4	5	4	4	5	22
45	5	5	4	4	4	22
46	4	4	5	4	5	22
47	4	4	3	3	3	17
48	5	4	4	4	5	22
49	5	5	3	4	4	21
50	5	5	4	4	5	23
51	4	4	4	4	4	20
52	5	4	4	4	4	21
53	4	4	4	4	4	20
54	5	4	4	4	4	21
55	5	5	3	4	4	21
56	4	4	4	4	4	20
57	5	4	4	4	5	22
58	4	4	3	3	4	18
59	4	4	4	3	4	18
60	5	5	3	4	4	21
61	4	4	3	4	4	19
62	4	4	3	4	5	20
63	5	5	3	4	4	21
64	4	3	3	4	3	17
65	5	5	5	5	5	25
66	4	3	2	3	3	15

67	4	4	3	3	4	18
68	5	4	4	4	5	22
69	4	4	3	3	4	18
70	4	4	4	3	3	18
71	4	4	4	4	4	20
72	5	5	4	4	4	22
73	4	4	4	4	4	20
74	5	4	2	4	4	19
75	5	4	2	4	4	19

**Lampiran 9**

**HASIL UJI KOLERASI SEDERHANA DAN KOLERASI BERGANDA**

**1. Hasil Uji Kolerasi Sederhana 75 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25**

		Kinerja Karyawan	Konflik Peran Ganda	Stres Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.662	.689	.767
	Konflik Peran Ganda	.662	1.000	.653	.621
	Stres Kerja	.689	.653	1.000	.680
	Motivasi	.767	.621	.680	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Konflik Peran Ganda	.000	.	.000	.000
	Stres Kerja	.000	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	75	75	75	75
	Konflik Peran Ganda	75	75	75	75
	Stres Kerja	75	75	75	75
	Motivasi	75	75	75	75

**2. Hasil Uji Kolerasi Berganda 75 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.651	1.093	.665	46.933	3	71	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

**Lampiran 10**

**HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN REGRESI BERGANDA**

**1. Hasil Uji Regresi Sederhana 75 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25**

**a. Variabel Konflik Peran Ganda (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.549	1.514		6.308	.000
	Konflik Peran Ganda	.556	.074	.662	7.537	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**b. Variabel Stres Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.753	1.626		4.767	.000
	Stres Kerja	.624	.077	.689	8.117	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**c. Variabel Motivasi (X3) terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.771	1.587		3.007	.004
	Motivasi	.791	.078	.767	10.200	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 2. Hasil Uji Regresi Berganda 75 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.836	1.531		1.853	.068
	Konflik Peran Ganda	.185	.081	.220	2.298	.025
	Stres Kerja	.197	.093	.217	2.122	.037
	Motivasi	.498	.102	.482	4.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 11

#### HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.651	1.093

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

### Lampiran 12

#### HASIL UJI T (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.836	1.531		1.853	.068
	Konflik Peran Ganda	.185	.081	.220	2.298	.025
	Stres Kerja	.197	.093	.217	2.122	.037
	Motivasi	.498	.102	.482	4.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 13

#### HASIL UJI F (Simultan)

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.286	3	56.095	46.933	.000 <sup>b</sup>
	Residual	84.860	71	1.195		
	Total	253.147	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

## Lampiran 14

### DAFTAR R TABEL

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 15

DAFTAR TABEL

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	<b>1,860</b>	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	<b>1,771</b>	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

**Tabel Nilai t**

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
<b>40</b>	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	<b>40</b>
<b>41</b>	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	<b>41</b>
<b>42</b>	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	<b>42</b>
<b>43</b>	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	<b>43</b>
<b>44</b>	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	<b>44</b>
<b>45</b>	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	<b>45</b>
<b>46</b>	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	<b>46</b>
<b>47</b>	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	<b>47</b>
<b>48</b>	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	<b>48</b>
<b>49</b>	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	<b>49</b>
<b>50</b>	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	<b>50</b>
<b>51</b>	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	<b>51</b>
<b>52</b>	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	<b>52</b>
<b>53</b>	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	<b>53</b>
<b>54</b>	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	<b>54</b>
<b>55</b>	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	<b>55</b>
<b>56</b>	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	<b>56</b>
<b>57</b>	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	<b>57</b>
<b>58</b>	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	<b>58</b>
<b>59</b>	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	<b>59</b>
<b>60</b>	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	<b>60</b>
<b>61</b>	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	<b>61</b>
<b>62</b>	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	<b>62</b>
<b>63</b>	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	<b>63</b>
<b>64</b>	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	<b>64</b>
<b>65</b>	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	<b>65</b>
<b>66</b>	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	<b>66</b>
<b>67</b>	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	<b>67</b>
<b>68</b>	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	<b>68</b>
<b>69</b>	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	<b>69</b>
<b>70</b>	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	<b>70</b>
<b>71</b>	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	<b>71</b>
<b>72</b>	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	<b>72</b>
<b>73</b>	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	<b>73</b>
<b>74</b>	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	<b>74</b>
<b>75</b>	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	<b>75</b>
<b>76</b>	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	<b>76</b>
<b>77</b>	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	<b>77</b>
<b>78</b>	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	<b>78</b>

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Lampiran 16

DAFTAR F TABEL

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

**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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyu Fitri Nugraheni

NIM : 19510110

Mahasiswa Program : S1 Manajemen

Tahun Akademik : 2023

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Starlight Garment Semarang (study kasus karyawan wanita bagian *finishing*)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya sertakan ini benar – benar merupakan hasil karya saya sendiri,kecuali kutipan – kutipan dan ringkasan – ringkasan semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran 18 September 2023



Wahyu Fitri Nugraheni



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 15 September 2023 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No 127/A.II1/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi:

1. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E., M. M  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I,III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : M.Arif Rakhman, S.E., M. E  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I,III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Wahyu Fitri Nugraheni  
NIM : 19510110  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Starlight Garment Semarang (study kasus karyawan wanita bagian *finishing*)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	18 September 2022	-
2	Penyusunan Proposal Skripsi	26 Juni 2023	ACC JUDUL
3	Instrumen penelitian	22 Juli 2023	Bab 1,2 dan 3
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	7 Agustus 2023	Perizinan Penelitian
5	Pengumpulan Data	16 Agustus 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	22 Agustus 2023	Olahan Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	6 September 2023	Bab 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nurmiyati, S.E., M. M

Pembimbing Pendamping,

M.Arif Rakhman, S.E., M. E



Mengetahui

Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 15 September 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No 139/A.I/6/IX/2023 tanggal 13 September 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

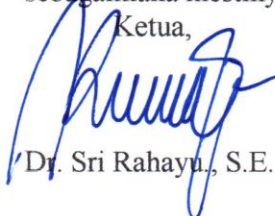
1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata IIIc  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E., M. M  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I,III/b  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : M.Arif Rakhman, S.E M. E  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I,III/b  
Bertugas sebagai : Anggota

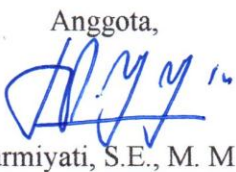
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

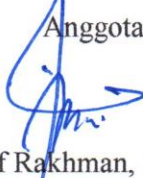
Nama : Wahyu Fitri Nugraheni  
NIM : 19510110  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Starlight Garment Semarang (study kasus karyawan wanita bagian *finishing*)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85,86 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,  
  
Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

Anggota,  
  
Nurmiyati, S.E., M. M










Anggota,  
  
M.Arif Rakhman, S.E M. E

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

  
Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

## KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WAHYU FITRI NUGRAHANI  
 NIM : 19510110  
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen  
 Pembimbing : 1. Nurmiyati, SE., MM  
                   2. M. Arif Rakhman, SE.,ME  
 Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Study Khusus Karyawan Wanita Bagian *Finishing* )

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	26/06/2023	ACC judul	
2	26/06/2023	ACC judul	
3	3/06/2023	Revisi Bab I (teori & rumus)	
4	3/06/2023	Revisi BAB I	
5	9/06/2023	ACC sub I	
6	9/06/2023	ACC BAB I	
7	10/06/2023	Revisi sub II (literatur)	
8	10/06/2023	Revisi BAB II	
9	13/6/2023	ACC Bab II	
10	13/6/2023	ACC BAB II	
11	17/6/2023	Revisi Bab III (metodologi sampling)	
12	17/6/2023	Revisi BAB III	
13	17/6/2023	Revisi BAB III	
14	22/07/2023	ACC BAB 1-3	
15		ACC BAB 1-3	
16	18/08/2023	Revisi sub 4 & 5	
17	6/9/2023	ACC BAB 4-5	
18	6/9/2023	ACC BAB 4-5	
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			