

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PERAN GANDA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI WANITA PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK**

**Alfina Putri Utami<sup>1</sup>, Efan Elpanso<sup>2</sup>**

*email:* alfinaputriutami07@gmail.com<sup>1</sup>, efan.elpanso@binadarma.ac.id<sup>2</sup>

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma**

**Abstrak**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuesioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang berjumlah 122 orang berdasarkan 55 sampel yang diambil. Pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan angket kepada pegawai. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f yang diolah menggunakan program SPSS *versi* 25 dan menghasilkan persamaan regresi  $Y = 3,489 + 0,298X_1 + 0,985X_2$ . Hasil penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} 174,230 > F_{tabel} 2,389$  dengan taraf signifikan 0,001.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, Peran ganda, Kinerja

*Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and dual roles on the performance of female employees at the Palembang City Regional Tax Management Agency. This research was carried out using a quantitative descriptive method using primary and secondary data obtained through interviews and research questionnaires. The population in this study were female employees, totaling 122 people based on 55 samples taken. Sampling was done by distributing questionnaires to employees. The analysis used is multiple linear regression, hypothesis testing using t test and f test which is processed using SPSS version 25 program and produces the regression equation  $Y = 3.489 + 0.298X_1 + 0.985X_2$ . The results of this study are the influence of work discipline and dual roles on the performance of female employees at the Regional Tax Management Agency of Palembang City as indicated by the  $F_{count} 174.230 > F_{table} 2.389$  with a significant level of 0.001..*

**Keywords:** *work discipline, dual role, performance*

## PENDAHULUAN

Era pembangunan saat ini menuntut wanita untuk mengembangkan karir dengan bekerja di luar rumah (Amin & Bararah, 2021). Motivasi untuk bekerja sebagai Wanita karir karena ingin merasakan kehidupan yang lebih berarti dan dihargai oleh lingkungan dan keluarga serta mempunyai keinginan dan harapan untuk bisa membantu perekonomian keluarga sehingga kehidupan ekonomi keluarga menjadi lebih baik di masa mendatang (Akbar, 2018). Kenyataan yang sering dihadapi oleh para wanita yang sudah menikah yaitu bahwa mereka kurang dapat bekerja secara maksimal ditempat kerja, hal ini disebabkan karena adanya kesulitan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga maupun di tempat kerja (Ricardianto, 2018).

Pegawai dalam bekerja dituntut bekerja secara professional sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah seperti yang diatur pada PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja (Wiranata & Heriyanto, 2019). Faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap pegawai diantaranya adalah konflik peran ganda pada pegawai wanita dan disiplin, disiplin pegawai wanita harus lebih tinggi karena pegawai wanita harus bisa menempatkan posisinya sebagai wanita pekerja dan tentu juga tidak melupakan peran dan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga (Supomo & Nurhayati, 2018).

Bagi wanita yang bekerja pada instansi pemerintah, mereka dituntut untuk bekerja secara profesional dan disiplin waktu sehingga pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada mereka dapat terselesaikan dengan baik. Dalam hal ini misalnya pada kantor Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang dimana kedudukannya merupakan unsur pendapatan, pengelolaan, penetapan, penagihan pajak dan retribusi daerah yang menjadi hak dan kewenangan pemerintah kota Palembang (Kadarisman, 2020; Rahayu et al., 2021).

Pegawai wanita yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan urusan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yaitu konflik antara keluarga dan pekerjaan (Mansyur & Hidayat, 2020; Muhammad, 2020). Di satu sisi wanita harus dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus keluarga secara baik, tetapi di sisi lain sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai standar instansi dengan menunjukkan kinerja yang baik, sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan pekerjaan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya (Dr. Dra. Alifiulahtin Utaminingsih, 2017; Handayani, 2020). Sebagai contoh pada saat jam kerja terkadang ada pegawai yang keluar untuk menjemput anak sekolah, ketika anak sedang sakit seorang ibu lebih memilih untuk merawat anaknya sehingga harus meminta izin untuk tidak masuk kerja, masalah – masalah tersebut merupakan contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh pada kegiatan pegawai dalam bekerja (Tumbage et al., 2017).

Badan pengelolaan pajak daerah kota Palembang adalah institusi pemerintah yang menerima dan mengelola pajak demi peningkatan pendapatan daerah kota Palembang.

(sumber: <https://bppd.palembang.go.id>) Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang merupakan sebuah instansi pemerintahan yang mengelola segala hal di bidang pendapatan, penetapan, penagihan pajak dan retribusi daerah yang menjadi hak dan kewenangan pemerintah kota Palembang sesuai dengan peraturan yang berlaku (Kadarisman, 2020).

Masalah peran ganda pada pegawai wanita Badan Pengelolaan Pajak Daerah yaitu pembagian waktu antara sebagai ibu rumah tangga dengan pekerjaan sebagai pegawai instansi pemerintahan misalnya kadang terlambat masuk kantor dikarenakan urusan rumah tangga contoh mengurus, menyiapkan bekal sekolah dan mengantar sekolah anak, terkadang izin keluar kantor sebentar untuk menjemput anak pulang dari sekolah (Ginting, 2019; Iswadi Nicholas, 2021). Kelelahan fisik yang disebabkan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai seorang pegawai (Masram & Mu'ah, 2017).

Terdapat beberapa bidang pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang yaitu bidang pengelolaan piutang pajak daerah, bidang pengkajian dan pengembangan pajak daerah, bidang PBB dan BPHTB, dan bidang pajak daerah lainnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan yang merupakan pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, pada semua bidang kinerja pegawai laki-laki tidak ada kendala dan tidak ada masalah dalam kinerja, kinerja pegawai laki-laki dan wanita berbeda khususnya pegawai wanita yang masih memiliki anak yang masih kecil karena mempengaruhi dan menghambat kinerjanya, kinerja pegawai wanita bisa dikatakan belum optimal dibandingkan dengan kinerja pegawai laki-laki disebabkan kurangnya disiplin terhadap aturan yang diberikan instansi. Ada

beberapa pegawai wanita sering izin keluar kantor pada saat jam kerja untuk menjemput anak pulang dari sekolah, sering kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaan kantor terlebih jika anak di rumah sedang sakit sehingga menyebabkan kinerja pegawai wanita tidak optimal. Pegawai wanita yang masih memiliki masalah peran ganda masih memiliki anak yang masih kecil cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga, selain itu pegawai wanita yang mempunyai masalah peran ganda sering memikirkan kehidupan keluarga saat sedang bekerja seperti kenyataan di lapangan sering kali pegawai laki-laki yang lebih mampu melakukan pekerjaan di lapangan contohnya kegiatan sampling kepada wajib pajak restoran, hotel dan lain sebagainya, sehingga kinerja pegawai wanita kurang optimal dibandingkan pegawai laki-laki cenderung menghabiskan waktu untuk menyelesaikan urusan pekerjaan sehingga membuat kinerja pegawai laki-laki jauh lebih optimal dibandingkan pegawai Wanita (Panjaitan et al., 2021; Putro et al., 2021).

## METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2018). Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data yang diperoleh melalui metode wawancara/*interview*, observasi serta kuesioner penelitian. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 35 pegawai atau 63,6% dan pendidikan

terakhir S2 sebanyak 20 pegawai atau 36,4%. Dari data hasil responden berdasarkan pendidikan bahwa tamatan Strata 1 yang paling dominan di perusahaan tersebut karena pendidikan Strata 1 sesuai apa yang dibutuhkan oleh instansi tersebut berdasarkan posisi yang sangat membutuhkan keahlian khusus. Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan pendidikan yang lebih tinggi membuat seseorang memiliki kemampuan yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana semakin tinggi pendidikan pegawai yang bekerja maka akan semakin mempunyai wawasan dalam bekerja.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
1.	S1	35	63,6%
2.	S2	20	36,4%
	Total	55	100%

Sumber : Data yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian disiplin kerja terhadap kinerja menggunakan program SPSS 25 dapat dijelaskan pada tabel 2 diperoleh  $T_{hitung}$  sebesar 5,712 lebih besar dari  $T_{tabel}$  yaitu 2,003 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

**Tabel 2. Uji T Disiplin Kerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,531	3,020		6,468	0,001
Disiplin Kerja	,499	,087	,617	5,712	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

(2022)

Hasil tabulasi dari hasil kuesioner yang tertinggi pada variabel disiplin kerja yang tertinggi terdapat pada tabel kuesioner variabel pertanyaan disiplin kerja dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu 3,69 dengan pernyataan “Pimpinan aktif dalam melaksanakan pengawasan dalam bekerja” hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan sangat aktif dalam melaksanakan pengawasan dengan baik selama masa bekerja (Prasetyo & Marlina, 2019).

Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,09 dengan pernyataan

“Adanya persamaan hak dan kewajiban yang sama antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan” hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan tidak adanya persamaan hak dan kewajiban antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan hasil pengujian peran ganda terhadap kinerja menggunakan program SPSS 25 dapat dijelaskan pada tabel 3 diperoleh  $T_{hitung}$  sebesar 12,599 lebih besar dari  $T_{tabel}$  yaitu 2,003 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara peran ganda terhadap kinerja.

**Tabel 3. Uji T Peran Ganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,844	2,142		4,594	0,001
Peran Ganda	1,149	0,091	0,866	12,599	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2022)

Hasil tabulasi dari hasil kuesioner yang tertinggi pada variabel pertanyaan peran ganda dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu 4,05 dengan pertanyaan “Saya tetap dapat bekerja secara optimal meskipun anak sedang sakit di rumah” hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai akan tetap menyelesaikan pekerjaan selama dikantor meskipun anak pegawai tersebut sedang sakit (Wahyudi & Hadi, 2017).

Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,09 dengan pernyataan “Tugas yang diberikan instansi tidak mengganggu saya untuk menyelesaikan pekerjaan di rumah” hal tersebut menunjukkan bahwa, juga masih ada yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan pegawai akan merasa terganggu jika instansi memberikan pekerjaan setelah dirumah.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja menggunakan program SPSS 25 dapat dijelaskan pada tabel 4 di peroleh  $F_{hitung}$  sebesar 174,230 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,389 dengan taraf signifikan 0,001 dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada badan pengelola pajak daerah kota Palembang.

## SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian terhadap 55 pegawai wanita Badan Pengelola Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang adalah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh signifikan antara peran ganda terhadap kinerja, dan antara disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja pegawai

**Tabel 4. Uji F (Stimulan) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	932,389	2	466,194	174,230	,001 <sup>b</sup>
	Residual	139,138	52	2,676		
	Total	1071,527	54			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Peran Ganda, Disiplin Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2022)

Hasil ini membuktikan disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja berpengaruh secara simultan, karena disiplin kerja mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja jangka panjang, peran ganda juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil berhubungan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian yang telah dilakukan hampir sama dengan penelitian Iswari & Pradhanawati (2017) dengan judul Pengaruh Peran Ganda Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perempuan Di PT. Pharos Tbk Kota Semarang. Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi pemangku kebijakan sehingga menjadi salah satu alternatif dalam pengambilan kebijakan dalam bekerja.

wanita pada badan pengelola pajak daerah kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amin, J., & Bararah, K. (2021). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. *Tameh: Journal Of*

- Civil Engineering*, 10(1).  
<https://doi.org/10.37598/Tameh.V10i1.127>
- Ginting, P. A. (2019). Implementasi Teori Maslow Dan Peran Ganda Pekerja Wanita K31 Universitas Padajajaran. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3).  
<https://doi.org/10.24198/Focus.V1i3.20498>
- Handayani, R. (2020). Multi Peran Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 04(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (21st Ed.). Bumi Aksara.
- Iswadi Nicholas, W. D. (Universitas K. S. W. S. (2021). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi Kerja Pada Wanita Pekerja. *Humanlight Journal Of Psychology*, 2(2).
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Pt Phapros Tbk Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Kadarisman, M. 2020. (2020). Jurnal Ilmu Administrasi. *Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok*, 16(1).
- Mansyur, A., & Hidayat, D. (2020). Analisis Kebutuhan Wanita Karir Di Bidang Pendidikan Era Millennial. *Psikologi Konseling*, 17(2).  
<https://doi.org/10.24114/Konseling.V17i2.22072>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publishing.
- Muhammad, I. (2020). Wanita Karir Dalam Pandangan Islam. *Al-Wardah*, 13(1). <https://doi.org/10.46339/Al-Wardah.V13i1.162>
- Panjaitan, N. A. M., Siahaan, P. B. C., Siagian, M., & Sianipar, M. R. (2021). Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Dan Kaitannya Dengan Stres Kerja. *Jurnal Prima Medika Sains*, 3(2).  
<https://doi.org/10.34012/Jpms.V3i2.1840>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Putro, Q. D., Siregar, M. E. L., Pradita, L., Zahra, L., Siregar, M. E. L., & Grasiawaty, N. (2021). Intervensi Webinar : Cara Mengatasi Stres Kerja Pada Pekerja Wanita Yang Memiliki Peran Ganda. *Surya Abdimas*, 5(4).  
<https://doi.org/10.37729/Abdimas.V5i4.1327>
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal Of Applied Management And Business Research (Jambir)*, 1(1).
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management* (Cetakan Pe). Cv. In Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Cv.Afabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (1st Ed.). Penerbit Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Dan Umum* (L. Malyani (Ed.)). Yrama Widya.
- Tumbage, S. M. ., Tasik C.M, F., & Tumengkol, S. M. (2017). Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Desa Allude Kecamatan Kolongan Kabupaten Talaud. *Acta Diurna, Vi*(2), 2.
- Utaminingsih, M Alifiulahtin. (2017). *Gender Dan Wanita Karir* (T. U. Press (Ed.); Tim Ub Pre).
- Wahyudi, K. Y., & Hadi, C. (2017). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6, 1–10.
- Wiranata, B., & Heriyanto. (2019). *Analisis Perbedaan Kinerja Antara Pegawai Tetap Dengan Pegawai Outsourcing Pada Kantor Gubernur Sumatera Selatan*. Universitas Bina Darma.