https://journaledutech.com/index.php/great
Global Research and Innovation Journal (GREAT)
Volume 1, Nomor 2, 2025, Hal. 781-791
ISSN : 3090-3289

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PRIMAGRAHA DI KOTA SERANG

Neng Intan Meitisa[1], Siti Yulianti Saputri[2]
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang
E-mail: *intanmeitisa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa Universitas Primagraha di Kota Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 44 mahasiswa yang dipilih menggunakan purposive sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa (*Sig* 0.302). Sebaliknya, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa (*Sig* 0.001), dan merupakan variabel yang paling dominan (*Koefisien Beta* 0.725). Secara simultan, konflik peran ganda dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa (*Sig* F 0.001). Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 61,1% variasi dalam kinerja mahasiswa, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Kata kunci **Konflik Peran Ganda, Motivasi Kerja, Kinerja**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of dual role conflict and work motivation on the performance of Primagraha University students in Serang City. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 44 students selected using purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that dual role conflict partially had no significant effect on student performance (Sig 0.302). In contrast, work motivation partially has a positive and significant effect on student performance (Sig 0.001), and is the most dominant variable (Beta coefficient 0.725). Simultaneously, dual role conflict and work motivation together have a significant effect on student performance (Sig F 0.001). The coefficient of determination (Adjusted R Square) shows that the two independent variables are able to explain 61.1% of the variation in student performance, while the rest is explained by other factors.

Keywords ***Dual Role Conflict, Work Motivation, Performance***

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan aset esensial yang menentukan keberhasilan serta kemajuan suatu organisasi, tak terkecuali lembaga pendidikan tinggi (Nugraheni et al., 2024; Tsabitah & Ribhan, 2022). Dalam konteks perguruan tinggi, mahasiswa tidak hanya diposisikan sebagai *output*, tetapi juga sebagai potensi *human capital* yang akan memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan bangsa. Kinerja mahasiswa yang tercermin dari capaian akademik maupun pengembangan diri secara menyeluruh menjadi tolok ukur kualitas pendidikan serta kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai

hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Agustina et al., 2020; Hasyim et al., 2020). Dalam konteks mahasiswa, kinerja tersebut meliputi Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), ketepatan waktu menyelesaikan studi, kualitas tugas atau proyek yang dikerjakan, serta keaktifan dalam kegiatan *kokurikuler* dan *ekstrakurikuler*.

Namun, pencapaian kinerja yang optimal tidak selalu berjalan mulus. Mahasiswa kerap dihadapkan pada tantangan kompleks, salah satunya adalah konflik peran ganda. Konflik ini terjadi ketika dua atau lebih peran yang dijalani seseorang tidak dapat berjalan secara seimbang (Greenhaus & Beutell dalam Arlinda, 2019; Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Sari, 2016). Jika dalam konteks karyawan wanita konflik ini biasanya berkisar antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Nugraheni et al., 2024; Tsabitah & Ribhan, 2022), maka pada mahasiswa, konflik peran dapat muncul dari peran sebagai pelajar yang harus menghadiri kuliah, mengerjakan tugas, dan mengikuti ujian, bersamaan dengan peran sebagai pekerja paruh waktu, anggota keluarga dengan tanggung jawab domestik, aktivis organisasi, maupun individu yang memiliki komitmen sosial. Fenomena mahasiswa yang bekerja sambil kuliah atau aktif dalam organisasi kini semakin marak, khususnya di kawasan perkotaan seperti Kota Serang. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan peningkatan partisipasi angkatan kerja usia muda, di mana sebagian besar merupakan mahasiswa. Kondisi ini menuntut mereka untuk membagi waktu, tenaga, dan konsentrasi, yang pada akhirnya dapat menimbulkan tekanan dan memengaruhi kinerja akademik maupun non-akademik mereka.

Selain faktor eksternal seperti konflik peran ganda, faktor internal seperti motivasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mahasiswa. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja secara efektif, terintegrasi, dan mencapai kepuasan kerja (Hasibuan, 2020 dalam Febrianti, 2019), atau sebagai dorongan dan keinginan dari dalam diri untuk menyelesaikan suatu tugas (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Motivasi mahasiswa bisa bersumber dari dalam diri (*intrinsic motivation*), seperti minat terhadap bidang studi atau keinginan untuk berkembang, maupun dari luar diri (*extrinsic motivation*), seperti harapan keluarga, prospek karir, atau pengakuan sosial. Motivasi yang tinggi akan mendorong mahasiswa untuk lebih tekun, tangguh, dan ulet dalam menghadapi tantangan akademik ataupun industrial, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi berisiko menyebabkan penurunan produktivitas, penundaan tugas, hingga absensi yang tinggi.

Meskipun sudah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh konflik peran ganda dan motivasi terhadap kinerja, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada konteks karyawan di sektor industri, seperti karyawan (Nugraheni et al., 2024; Setiawan & Handayani, 2025), dosen wanita (Tsabitah & Ribhan, 2022), dan pegawai dinas (Martha & Prahasta, 2023). Penelitian yang secara spesifik mengangkat konteks mahasiswa terutama mereka yang menjalani peran ganda seperti mahasiswa-pekerja, mahasiswa-aktivis, atau mahasiswa yang memiliki tanggung jawab keluarga yang masih tergolong terbatas. Terlebih lagi, di lingkungan Universitas Primagraha, Kota Serang, fenomena ini belum banyak dikaji secara akademik.

Selain itu, terdapat temuan yang saling bertentangan (*inconsistent findings*) terkait dampak konflik peran ganda terhadap kinerja. Beberapa penelitian menemukan bahwa konflik peran berdampak negatif terhadap kinerja (Tsabitah & Ribhan, 2022), sementara

penelitian lain, seperti yang dikutip oleh Martha & Prahasta (2023) dari Wirakristama (2011), justru menunjukkan adanya dampak positif, di mana individu terdorong untuk menunjukkan kinerja lebih baik. Ketidakkonsistenan hasil ini memperkuat urgensi dilakukannya studi lanjutan, khususnya pada populasi mahasiswa.

Penelitian ini tidak menguji peran motivasi kerja sebagai mediator maupun moderator dalam hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja. Namun, aspek ini dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya untuk memperluas pemahaman mengenai interaksi kedua variabel terhadap kinerja mahasiswa.

Hasil observasi awal melalui diskusi informal dengan sejumlah mahasiswa Universitas Primagraha menunjukkan bahwa banyak di antara mereka menjalani kehidupan dengan beban peran ganda. Sebagian merasa tertekan dan kesulitan membagi waktu, sementara yang lain tetap mampu mempertahankan semangat belajar dan menunjukkan kinerja akademik yang baik. Variasi ini menandakan adanya faktor internal lain seperti motivasi yang memengaruhi sejauh mana konflik peran berdampak terhadap kinerja.

Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi pihak kampus dalam merancang kebijakan atau program pendampingan yang lebih responsif terhadap realitas mahasiswa yang menjalani peran ganda. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur akademik khususnya dalam ranah psikologi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia berbasis mahasiswa.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana konflik peran ganda dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa, serta bagaimana keduanya saling berinteraksi dalam konteks mahasiswa Universitas Primagraha, Kota Serang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda dan motivasi terhadap kinerja mahasiswa. Pengumpulan data primer akan dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel mahasiswa Universitas Primagraha di Kota Serang yang memenuhi kriteria tertentu. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *purposive sampling*, di mana peneliti menetapkan kriteria spesifik untuk pemilihan responden guna memastikan data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian, dengan jumlah sampel yang representatif akan ditentukan menggunakan rumus Slovin berdasarkan populasi 5.326 mahasiswa dengan *margin of error* sebesar 15%, yang menghasilkan 44 responden. Variabel konflik peran ganda diukur melalui indikator konflik waktu, konflik tekanan, dan konflik perilaku (Greenhouse dan Beutell, 1985 dalam Tsabitah & Ribhan, 2022); motivasi kerja diukur berdasarkan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan (Hasibuan, 2020:142); sedangkan kinerja diukur dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemandirian (Robbin, 2016:260 dalam Bintoro & Daryanto, 2017:107; Martha & Prahasta, 2023).

Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner akan diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik, pengujian seperti SPSS. Sebelum hipotesis, akan dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya, untuk analisis data dan pengujian hipotesis, akan digunakan teknik analisis regresi linear berganda, yang didahului oleh uji asumsi klasik jika relevan

(misalnya, uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Pengujian signifikansi pengaruh variabel akan menggunakan uji t untuk dampak parsial dan uji F untuk dampak simultan, serta analisis koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

3.1.1. Uji Demografis Responden

Profil demografis responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik sampel yang terlibat. Data demografis yang dikumpulkan meliputi jenis kelamin, status pekerjaan, usia, tingkat penghasilan, fakultas asal, kelas mahasiswa, dan tingkat semester. Rincian karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1: Hasil Uji karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	31.8
	Perempuan	30	68.2
	Total	44	100.0
Status	Bekerja Tetap	2	4.5
	Pekerja Paruh Waktu	37	84.1
	Tidak Bekerja	1	2.3
	Wirausaha	4	9.1
	Total	44	100.0
Usia	17 Tahun - 21 Tahun	25	56.8
	22 Tahun - 26 Tahun	19	43.2
	Total	44	100.0
Penghasilan	< Rp. 1.500.000	31	70.5
	Rp. 1.500.000 - Rp. 4.500.000	10	22.7
	Rp. 4.500.000 - Rp. 10.000.000	3	6.8
	Total	44	100.0
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis	44	100.0
	Total	44	100.0
Kelas Mahasiswa	Karyawan	5	11.4
	Reguler	39	88.6
	Total	44	100.0
Tingkat Semester	Semester 4	3	6.8
	Semester 5	1	2.3
	Semester 6	38	86.4
	Semester 8	2	4.5
	Total	44	100.0

Pada tabel 1 menyajikan profil demografis dari 44 responden penelitian. Mayoritas responden adalah perempuan (68,2%). Sebagian besar berstatus sebagai pekerja paruh waktu (84,1%). Kelompok usia dominan adalah 17-21 tahun (56,8%). Penghasilan terbanyak responden berada di bawah Rp. 1.500.000 (70,5%). Seluruh responden

(100%) berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Mayoritas merupakan mahasiswa kelas reguler (88,6%) dan sebagian besar berada di semester 6 (86,4%).

3.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.2.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), uji validitas dimaksudkan untuk mengevaluasi *keabsahan* suatu *kuesioner* dalam penelitian. Pengujian ini bisa dilaksanakan melalui perbandingan antara nilai *r hitung* dengan *r tabel* atau dengan memanfaatkan *corrected item-total correlation*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Jumlah *Item*	Item Valid
Konflik Peran Ganda	9	9
Motivasi Kerja	9	9
Kinerja	9	9

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Konflik Peran Ganda (9 *item*), Motivasi Kerja (9 *item*), dan Kinerja (9 *item*) adalah valid. Ini berarti bahwa setiap item pertanyaan secara akurat mengukur konsep yang dimaksudkan.

3.1.2.2. Uji Reliablilitas

Uji Reliabilita*s* bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu variabel dapat diandalkan dalam melakukan pengukuran x` (Ghozali, 2018:45). Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 atau 0.70. Hasil uji reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's Alpha*	*N Items*	Keterangan (Kriteria > 0.70)
Konflik Peran Ganda	0.867	9	Reliabel
Motivasi Kerja	0.908	9	Reliabel
Kinerja	0.889	9	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk ketiga variabel adalah reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Konflik Peran Ganda adalah 0.867, untuk Motivasi Kerja adalah 0.908, dan untuk Kinerja adalah 0.889. Semua nilai ini berada di atas kriteria minimum 0.70, yang mengindikasikan konsistensi internal yang baik dari item-item dalam setiap variabel.

3.1.3. Uji Asumsi Klasik

3.1.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan signifikansi pengaruh dari setiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. *Hipotesis* dianggap diterima apabila nilai *signifikansi* (*Sig*) lebih kecil dari 0.05 (Ghozali, 2018:99). Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Normalitas

Metode Uji	Statistik	*Sig* (2-tailed)	Keterangan (Kriteria > 0.05)
Kolmogorov-Smirnov	0.102	0.200	Data berdistribusi normal

Berdasarkan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (*Sig 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena nilai ini lebih besar dari 0.05 (0.200 > 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

3.1.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan variabel independen yang tidak saling berhubungan, atau dengan kata lain, bersifat ortogonal (Ghozali, 2018:107). Berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel 5: Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Independen	*Tolerance*	*VIF*	Keterangan (*Tolerance* > 0.10; *VIF* < 10)
Konflik Peran Ganda	0.721	1.387	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.721	1.387	Tidak terjadi multikolinearitas

Tabel ini menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel independen. Variabel Konflik Peran Ganda memiliki nilai *Tolerance* 0.721 dan *VIF* 1.387. Variabel Motivasi Kerja juga memiliki nilai *Tolerance* 0.721 dan *VIF* 1.387. Karena nilai *Tolerance* untuk kedua variabel lebih besar dari 0.10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mendeteksi adanya ketidakseragaman varian residual dari satu observasi ke observasi lain dalam model regresi. Kondisi di mana varian residual konstan (sama) antar observasi disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian residual tidak konstan (berbeda), maka terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:137), model regresi yang baik haruslah homoskedastis, yang berarti bebas dari masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 6: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	*Sig*	Keterangan (Kriteria *Sig* > 0.05)
Konflik Peran Ganda	0.358	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.565	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Nilai signifikansi (*Sig*) untuk variabel Konflik Peran Ganda adalah 0.358 dan untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0.565. Kedua nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa varians dari residual adalah konstan (homoskedastisitas).

3.1.4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja karyawan (Ghozali, 2018:95). Adapun persamaan regresi linear berganda yang dapat dibentuk berdasarkan nilai *koefisien unstandardized* (B) adalah sebagai berikut:

Kinerja = 8.472 + 0.101(Konflik Peran **G**anda**)** + 0.670(Motivasi Kerja)

- **Konstanta (*Intercept*):** Nilai konstanta sebesar **8.472** menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi Kerja dan Konflik Peran Ganda adalah nol (0), maka nilai Kinerja diprediksi sebesar 8.472 satuan.
- **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja:** Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0.670 dengan nilai signifikansi < 0.001, yang berarti bahwa secara statistik pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan pada tingkat kepercayaan 95% (karena p < 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.670 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Selain itu, nilai *standardized coefficient* (*Beta*) sebesar 0.725 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja dibandingkan variabel lainnya.
- **Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja**: Koefisien regresi untuk variabel Konflik Peran Ganda adalah sebesar 0.101 dengan nilai signifikansi sebesar 0.302. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran Ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti bahwa meskipun koefisiennya positif, secara statistik kontribusi Konflik Peran Ganda terhadap peningkatan atau penurunan Kinerja tidak cukup kuat untuk dikatakan signifikan. Nilai Beta yang rendah sebesar 0.117 juga memperkuat bahwa pengaruhnya terhadap Kinerja sangat kecil.

3.1.5. Uji Hipotesis

3.1.5.1. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) Digunakan untuk menentukan apakah seluruh variabel independen secara serempak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 56). Hasil uji f dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji F (Simultan)

Keterangan	F Hitung	*Sig* F	Keterangan (Kriteria *Sig* < 0.05)
Uji F	34.803	0.001	Berpengaruh signifikan

Hasil Uji F menunjukkan nilai F Hitung sebesar 34.803 dengan tingkat signifikansi (*Sig* F) 0.001. Karena nilai signifikansi (0.001) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Konflik Peran Ganda dan Motivasi Kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

3.1.5.2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam sebuah model regresi. Dengan tingkat signifikansi α=0,05 (yang berarti tingkat kepercayaan 95% dan toleransi kesalahan 5%), sebuah variabel bebas dianggap berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika nilai probabilitas t-nya kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018:99). Penjelasannya sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Independen	*Koefisien Beta* (β)	t Hitung	*Sig*	Keterangan (Kriteria *Sig* < 0.05)
Konflik Peran Ganda (X1)	0.117	1.045	0.302	Tidak Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0.725	6.476	0.001	Berpengaruh signifikan

Variabel Konflik Peran Ganda (X1), nilai t Hitung adalah 1.045 dengan tingkat signifikansi 0.302. Karena nilai signifikansi (0.302) lebih besar dari 0.05, maka disimpulkan bahwa Konflik Peran Ganda secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. *Koefisien Beta* untuk Konflik Peran Ganda adalah 0.117.

Selanjutnya pada variabel Motivasi Kerja (X2), nilai t Hitung adalah 6.476 dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena nilai signifikansi (0.001) lebih kecil dari 0.05, maka disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. *Koefisien Beta* untuk Motivasi Kerja adalah 0.725.

3.1.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2018:97), pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Penjelasan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji R^2

R Square	*Adjusted R Square*
0.629	0.611

Nilai *R Square* adalah 0.629, dan *Adjusted R Square* adalah 0.611. Ini berarti bahwa sekitar 61,1% (menggunakan *Adjusted R Square* yang lebih konservatif untuk regresi berganda) variasi dalam variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen Konflik Peran Ganda dan Motivasi Kerja. Sisa 38,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t parsial, ditemukan bahwa konflik peran ganda (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa (Y) di Universitas Primagraha. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.302, yang lebih besar dari α = 0.05, dan *Koefisien Beta* sebesar 0.117. Meskipun *Koefisien Beta* menunjukkan arah positif yang sangat kecil, secara statistik pengaruh ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.

Temuan ini menarik karena menunjukkan adanya variasi dalam dampak konflik peran ganda. Sebagian penelitian sebelumnya menemukan bahwa konflik peran berdampak negatif terhadap kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Tsabitah & Ribhan (2022). Namun, temuan penelitian ini lebih condong pada pandangan yang menyatakan bahwa konflik peran tidak selalu berdampak negatif, atau bahkan bisa tidak berpengaruh signifikan. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, mahasiswa yang menjalani peran ganda mungkin telah mengembangkan strategi *coping* atau manajemen waktu yang efektif sehingga dampak negatif konflik peran dapat diminimalisir. Kedua, seperti yang diungkapkan oleh Martha & Prahasta (2023) dari Wirakristama (2011), individu yang menghadapi konflik peran justru terdorong untuk menunjukkan kinerja lebih baik sebagai bentuk kompensasi atau pembuktian diri, yang mungkin menetralkan dampak negatifnya. Ketiga, jenis dan intensitas konflik peran yang dialami mahasiswa

Universitas Primagraha mungkin beragam dan tidak secara seragam memberikan tekanan yang cukup besar untuk menurunkan kinerja secara signifikan, terutama jika didukung oleh faktor protektif lain seperti motivasi yang tinggi. Fenomena ini sejalan dengan hasil observasi awal yang menunjukkan variasi respon mahasiswa terhadap beban peran ganda.

3.2.2. Pengaruh Konflik Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berbeda dengan konflik peran ganda, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa (Y). Nilai signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.05$) dan *Koefisien Beta* sebesar 0.725 mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor yang kuat bagi kinerja mahasiswa. Setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja diprediksi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.670 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Lebih lanjut, nilai *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0.725 menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan konflik peran ganda dalam model penelitian ini.

Temuan ini sangat konsisten dengan berbagai teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong utama yang membangkitkan semangat, ketekunan, dan efektivitas dalam bekerja atau belajar untuk mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan mendorong mahasiswa untuk lebih ulet, tangguh, dan proaktif dalam menghadapi tantangan akademik maupun non-akademik, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja. Indikator motivasi yang digunakan, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, dan penghargaan, tampaknya relevan dalam konteks mahasiswa Universitas Primagraha. Kurangnya motivasi berisiko menyebabkan penurunan produktivitas dan penundaan tugas, sehingga keberadaan motivasi yang kuat menjadi krusial.

3.2.1. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Nilai F hitung sebesar 34.803 dengan signifikansi 0.001 ($p < 0.05$) menguatkan hal ini. Lebih lanjut, analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.611. Ini berarti bahwa sekitar 61,1% variasi dalam variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel konflik peran ganda dan motivasi kerja.

Meskipun konflik peran ganda secara individual tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, keberadaannya dalam model bersama motivasi kerja tetap memberikan kontribusi terhadap penjelasan varians kinerja. Hal ini mungkin mengindikasikan adanya interaksi yang lebih kompleks. Bisa jadi, motivasi kerja berperan sebagai faktor yang memoderasi atau memediasi dampak konflik peran ganda terhadap kinerja, meskipun penelitian ini tidak secara spesifik menguji peran mediasi atau moderasi tersebut. Artinya, mahasiswa dengan motivasi kerja yang tinggi mungkin lebih mampu mengatasi atau bahkan tidak terpengaruh secara negatif oleh konflik peran ganda yang dialaminya, sehingga kinerjanya tetap terjaga atau bahkan meningkat. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan faktor internal (motivasi) ketika menganalisis dampak faktor eksternal atau situasional (konflik peran) terhadap kinerja. Sisa 38,9% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, yang bisa mencakup faktor-faktor seperti dukungan sosial, strategi belajar, fasilitas kampus, atau karakteristik kepribadian individu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Konflik peran ganda secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa Universitas Primagraha di Kota Serang. Meskipun terdapat *Koefisien Beta* positif yang kecil, secara statistik dampak ini tidak cukup kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti strategi *coping*, manajemen waktu, atau dorongan untuk berkinerja lebih baik mungkin menetralkan potensi dampak negatif dari konflik peran ganda pada populasi ini.
2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa Universitas Primagraha di Kota Serang. Motivasi kerja terbukti menjadi prediktor kuat dan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja mahasiswa dalam penelitian ini. Ini menegaskan pentingnya dorongan internal dan eksternal dalam mendorong mahasiswa untuk mencapai hasil akademik dan non-akademik yang optimal.
3) Secara simultan, konflik peran ganda dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa Universitas Primagraha di Kota Serang. Kombinasi kedua variabel ini mampu menjelaskan sekitar 61,1% variasi dalam kinerja mahasiswa. Meskipun konflik peran ganda tidak signifikan secara individual, keberadaannya bersama motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap model, menunjukkan kemungkinan adanya interaksi yang lebih kompleks atau peran motivasi sebagai faktor yang memitigasi dampak konflik peran.

5. DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2021). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2021*. Badan Pusat Statistik. https://web-api.bps.go.id/download.php?f=MgC5VhD1Se3D+ciCLOZ+pnBvUFVBMGUzbUZvUUticUJWY3VsazdFWllFWlJuTEs2dDUvVUFpS0JHWVhOekRJUkRsMkZKVmR6eC9yOURiRUlJRUpGQVE3R3R3ZGJ3Wlc4U1NGNmFPUm52NVlzeHBRNkE3Q0hteW95cy9nRWhDYm9icDBVYTJhaFB1TU1CZTQ0UXg3UnMzRWMyK3psUUFQSFFpc25ianczclRmQ0dGQy9EdnU0ZTd6SDEzaFU5NnpxMUQ2ZFFYYjJxUjE5T1c4aTRsb2lzbnZrbkZXYzJId2FrUktudFZ4K3F3aS9GeituYy85MVRRKzdpaFFrakh0dVhmbkJkYUFCNytSdE11S3Q5Wm9BeXZyN3IwMWtoYWVSRTZTOTlRPT0=

Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Penerbit Gava Media.*

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. *Bumi Aksara*.

Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, *2*(1), 40–51. https://doi.org/10.55681/economina.v2i1.249

Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada

karyawan pabrik sepatu di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, *11*(1), 41-51.

Nugraheni, W. F., Nurmiyati, N., & Rakhman, M. A. (2024). Pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita PT. Starlight Garment Semarang (Studi kasus karyawan wanita bagian finishing). *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, *7*(1), 56-69.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, *1*(3), 197–207. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18

Setiawan, V., & Handayani, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2), 17-31.

Tsabitah, S., & Ribhan, R. (2022). Pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, *5*(1), 106-113.