



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kompetensi Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Perempuan Di Lingkungan Setda Kabupaten Merauke)

Zaenab Fenetruma<sup>1</sup>, Ruben Tuhumena<sup>2</sup>, Liswandi Liswandi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, [zaenabfenetruma@gmail.com](mailto:zaenabfenetruma@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Cenderawasih, Jayapura, Indonesia, [Ruben@uncen.ac.id](mailto:Ruben@uncen.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Presiden, Bekasi, Indonesia, [liswandi@president.ac.id](mailto:liswandi@president.ac.id)

Corresponding Author: [zaenabfenetruma@gmail.com](mailto:zaenabfenetruma@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of dual role conflict and competence on employee performance both directly and indirectly through work motivation as a mediating variable. The population in this study were 56 female employees at the Papua Provincial Secretariat. Meanwhile, to determine the sample in this study the author used a census technique. The study used a quantitative approach with a survey method and used Partial Least Square (PLS) data analysis. However, before the analysis, an outer model test was first carried out through validity and reliability tests. Furthermore, an Inner Model test was carried out through the R-Square (Coefficient of determination) and F-Square (f<sup>2</sup> effect size) tests. The results of the study stated that dual role conflict and competence had a positive and significant effect on employee work motivation, it was also found that dual role conflict had a negative effect on performance, while competence and motivation had a positive and significant effect on employee performance. Then from the indirect effect it was found that work motivation was able to mediate dual role conflict and competence on employee performance at the Papua Provincial Secretariat.*

**Keyword:** *Dual Role Conflict, Competence, Motivation, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda dan kompetensi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Setda Provinsi Papua yang berjenis kelamin wanita yang berjumlah 56 orang. Sedangkan untuk penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sensus. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data Partial Least Square (PLS). Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji outer model melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji Inner Model melalui uji R-Square (Coefficient of determination), dan F-Square (f<sup>2</sup> effect size). Hasil penelitian menyatakan bahwa konflik peran ganda dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, selanjutnya diketahui pula konflik peran ganda berpengaruh negative terhadap kinerja, sedangkan kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari pengaruh tidak langsung diketahui bahwa motivasi kerja mampu memediasi konflik peran ganda dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Setda Provinsi Papua.

**Kata Kunci:** Konflik Peran Ganda, Kompetensi, Motivasi, Kinerja

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Merauke dituntut agar memiliki kinerja yang tinggi seiring dengan kapasitasnya yang krusial dalam keberhasilan pelayanan publik. Menurut Artati et al., (2024) bahwa PNS sebagai sumber daya manusia pada sektor pemerintahan mempunyai peranan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Harttik et al., (2023) harus selalu memiliki kinerja yang tinggi. Namun, Khairani & Hasan (2023) memaparkan bahwa ini bukanlah tugas yang mudah. Kritik terhadap birokrasi seperti rendahnya kualitas pelayanan, lambatnya prosedur, inefisiensi, kegagalan pelaksanaan program, dan lain sebagainya sebagian besar ditujukan pada rendahnya kinerja PNS. Martina Oktadiana (2023) menambahkan bahwa meskipun berbagai upaya perbaikan kinerja sudah banyak dilakukan pemerintah seperti manajemen talenta, namun upaya tersebut masih sia-sia.

Penelitian ini mengacu pada teori *goal setting* yang dibahas Gkizani & Galanakis (2022) dalam penelitiannya bahwa Locke (1968) dalam Quick (1979) memandang *goal setting* sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja. Teori ini mengasumsikan bahwa persepsi orang-orang mengenai lingkungan kerja mereka menyebabkan mereka membentuk keyakinan dan perilaku (baik mengenai input, *outcome*, *valences*, *expectancies*, dan *instrumentality*) dan kognisi yang mempengaruhi *work related* behavior (Pinder, 1998). *Goal setting* merupakan prediktor usaha dan kinerja. Pervaiz et al. (2021). Sementara itu, hambatan dalam pekerjaan menjelaskan tingkat kesulitan mencapai tujuan yang harus diselesaikan oleh individu. Adnyani & Dewi (2022) dan kesulitan mencapai tujuan dapat diatasi dengan adanya motivasi internal individu, Akibatnya, individu akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mengelola kompetensi dan merencanakan dengan baik setiap aktivitas untuk mencapai tujuan. Dalam teori tersebut menerangkan motivasi dapat sebagai mediasi peran variabel lainnya untuk meningkatkan kinerja. Wahyuni et al. (2022) kompetensi adalah cerminan keterampilan dan pengetahuan seseorang khususnya yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Motivasi adalah sebagai adanya dorongan yang meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Fahriana (2022) bahwa motivasi (dorongan atau stimulasi) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sitopu et al. (2021) menkankan bahwa motivasi mendorong karyawan secara internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu yang diberikan kepada mereka. Kumari & Kumar (2023) bahwa motivasi merupakan kunci keberhasilan dalam organisasi, dan hal tersebut memberdayakan seorang pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat yang berkontribusi pada pencapaian tujuan hierarkis. Supriatna et al. (2024) menjelaskan konsekuensi bahwa apabila pegawai tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka akibatnya kinerjanya sendiri akan menurun.

Hasil penelitian Wijayanti et al. (2020), Alam et al., (2021), Tasya & Gilang, (2020) dan Firdaus et al. (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Namun hasil penelitian Hidayat (2021), Maharani et al. (2023) dan Mona & Kurniawan (2022) bahwa peningkatan motivasi kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Konflik peran ganda sebagai variabel yang diteliti untuk memprediksi meningkatnya motivasi kerja. Konflik ini umumnya timbul pada pekerja perempuan yang tidak mampu membagi waktu antara urusan rumah tangga dan karir mereka yang kemudian menurunkan

kinerja, konflik ini dapat sebagai hambatan bagi tercapai kinerja. Erwina & Khaerana (2023) memaparkan bahwa konflik peran ganda pada wanita karier terjadi karena adanya tumpang tindih antara tugas dalam pekerjaan kantor dan mengurus rumah tangga sehingga harus mengorbankan salah satu tugas ketika terjadi permasalahan dalam satu waktu. Hadi & Khairawati (2023) bahwa wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi profesinya akan lebih berpotensi mengalami konflik karena secara tidak langsung mereka akan semakin mempunyai keterikatan atau lebih berkonsentrasi pada pekerjaan dan mengesampingkan urusan mereka berperan sebagai ibu rumah tangga.

Hasil penelitian Farhana (2022) dan Nursyabani & Silvianita (2023) menemukan bahwa konflik peran ganda yang meningkat akan menurunkan motivasi kerja, konflik peran ganda berdampak negative dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian berbeda dipaparkan Sholihah et al. (2021), Purwanty et al. (2023) dan Daulay et al. (2023) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan konflik peran ganda terhadap motivasi kerja, pegawai perempuan yang dapat menjaga komunikasi yang baik dengan suami dan adanya pembagian tugas dapat mengurangi tekanan menjadi orang tua bagi pegawai perempuan sehingga meningkatkan motivasi pegawai perempuan dalam bekerja.

Terkait pengaruhnya terhadap kinerja, Mehanusa & Rizqi (2023) menerangkan bahwa kemunculan konflik peran ganda seringkali sebagai hambatan karena berdampak pada ketidak fokusan pegawai dalam bekerja. Kegagalan konsentrasi dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut membuat ketidaksesuaian target kerja. Hasil penelitian Saragih et al. (2022), Mulang (2024) dan Rahu et al. (2024) menjelaskan bahwa pegawai yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yang berdampak negative dan signifikan terhadap kinerja.

Namun hasil penelitian Olanda & Swasti (2023), Muis et al. (2021), Latunusa et al. (2023) dan Martha & Prahasta (2023) menemukan bahwa konflik peran ganda dapat berdampak positif terhadap kinerja. Kemudian diperkuat oleh hasil penelitian. Flora et al. (2021) menambahkan bahwa pengelolaan konflik tersebut dimana seseorang yang mempunyai tekanan berdasarkan waktu mempunyai kesan positif berdampak pada kinerja mereka, di mana mereka menjadi lebih baik di tempat kerja dan secepatnya dimungkinkan untuk dapat pulang ke rumah menggunakan waktu yang ada untuk urusan lain.

Kompetensi sebagai suatu kecakapan seorang PNS dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kompetensi yang dimiliki PNS seharusnya mapan atau sesuai dengan bidangnya, kompetensi mencakup wawasan yang luas serta terampil dalam mengerjakan tugas sehingga dapat selesai tepat waktu. Menurut Suherman & Syahputra (2024) kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu instansi atau organisasi termasuk pemerintahan daerah. Mawirampakel & Res (2024) sedangkan seorang pegawai yang berkompeten dianggap sebagai penunjang kualitas dan kapasitas petugas dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Suprianto et al (2024) Itulah mengapa kompetensi harus ditingkatkan seiring berjalannya waktu. Kompetensi PNS mempunyai peranan yang sangat penting dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan maupun profesinya.

Hasil penelitian Prakoso & Efendi (2022), Hendri et al. (2023) dan Sudira (2021) menemukan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi sebagai karakteristik dasar yang merupakan bagian yang cukup mendalam dan bertahan lama dari kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku motivasi dalam berbagai kondisi pekerjaan. Sedangkan Wahyuni & Budiono (2022) dan (Astuti & Kurnia, 2021) menemukan bahwa kompetensi tidak berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kompetensi juga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja menurut hasil penelitian (Warbal et al., 2023), (Saptalia et al., 2022) dan (Yustisiwo et al., 2024) menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun

hasil penelitian (Hidayat, 2021), Imansyah et al. (2023) dan Basa & Indrawan (2023) menemukan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja. Hutabarat et al. (2023) beralasan bahwa kompetensi saja tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun ada faktor pendukung lainnya bagi peningkatan kinerja.

Peran motivasi kerja dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja dibuktikan Krisnayanti et al. (2024), Rina et al. (2023) dan Nursaid et al. (2024) bahwa aspek-aspek keterampilan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam organisasi yang kemudian meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, kompetensi pegawai berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Variabel motivasi kerja sebagai kebaruan dalam penelitian ini yang telah dibuktikan melalui vosviewer. Menurut Perkasa et al. (2022), *software* vosviewer digunakan untuk mencari referensi yang paling banyak digunakan pada disiplin ilmu tertentu, mencari topik penelitian yang berpeluang untuk diteliti. Terdapat 3 tampilan visualisasi dalam analisis bibliometrik, yaitu *network*, *overlay* dan *density visualization*. Zakiyyaha et al. (2022) *Network visualization* berfungsi untuk memperlihatkan jaringan antar term (istilah) yang divisualkan, jika lintasan atau jaringan pada analisis bibliometrik bercetak tipis dengan bulatan kecil, maka menunjukkan hubungan lemah atau jarang diteliti. Sementara itu *overlay visualization* berfungsi untuk menampilkan jejak historis penelitian. Selanjutnya visualisasi yang terakhir adalah *density visualization* yang berfungsi untuk menampilkan kerapatan pada kelompok penelitian untuk menentukan bagian riset yang masih jarang dilakukan dan sebaliknya.

Berdasarkan pemaparan peneliti terkait fenomena rendahnya kinerja PNS perempuan Setda Papua, perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan kurangnya penelitian sebelumnya yang membahas peran mediasi motivasi kerja dalam meningkatkan konflik peran ganda dan kompetensi, maka peneliti menarik satu judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kompetensi Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Perempuan Di Lingkungan Setda Merauke)”.

## METODE

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, pemilihan jenis penelitian ini didasarkan karena penelitian yang dihasilkan harusnya objektif tanpa adanya terpengaruh persepsi pribadi dari penulis maupun responden (Rasyid, 2022). Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Setda Provinsi Papua yang berjenis kelamin wanita yang berjumlah 56 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah jenis pengambilan sampel sampling jenuh. Semua responden adalah sampel. Garaika & Darmanah (2019) bahwa sampling jenuh adalah semua populasi adalah sample. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan metode kuisioner melalui g-form. Priadana & Sunarsi, (2021). Peneliti dapat menggunakan salah satu teknik atau kombinasi teknik tergantung pada masalah yang mereka hadapi atau selidiki. Hardani et al. (2020) bahwa kualitas instrument dan kualitas teknik pengumpulan data sangat menentukan kualitas dari bahan mentah penelitian. Data menggunakan distribusi frekuensi untuk memperoleh nilai rata-rata, diolah menggunakan software Partial Least Square atau SmartPLS 3,0. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah teknik yang mengurangi predictor menjadi seperangkat komponen yang tidak berkorelasi yang lebih kecil dan melakukan regresi kuadrat terkecil pada komponen ini, bukan pada data asli (Andi Asari, Zulkarnaini et al., 2023). Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji *outer model* melalui uji Validitas *Convergen Loading Factor*, *Average Variance Extracted* (AVE), dan Validitas Discriminat. Serta uji inner model melalui R Square (*Coeffecient diterminance*), Model Fit, dan Relevansi Prediksi. Untuk melihat masing-masing kriteria atau syarat dari pengujian tersebut disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Syarat Evaluasi model outer Model

Outer Model Pengukuran	Syarat
Validitas Convergen Loading Faktor	> 0,60
Average Variance Extracted (AVE)	> 0,50
Validitas Discriminat	>0,70
Composite Reliability	>0,70

Sumber: Andi Asari, Zulkarnaini et al (2023)

**Tabel 2. Syarat Evaluasi Inner Model**

Pengujian	Syarat
R Square (Coefficient diterminance)	0,67 pengaruh Eksogen terhadap endogen lemah 0,33 pengaruh Eksogen terhadap endogen sedang 0,19 pengaruh Eksogen terhadap endogen lemah.
Model Fit (Kebaikan Model)	Nilai NFI , 0,67 kuat Nilai NFI 0,33 sedang Nilai NFI 0,19 lemah
Relevansi Prediksi Q2	Nilai Q2>0 membuktikan bahwa model memiliki <i>predictive relevance</i> , sebaliknya jika nilai Q2 <0 membuktikan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> .

Sumber: Andi Asari, Zulkarnaini et al (2023)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil penyebaran kuisisioner untuk meneliti pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kompetensi dimediasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, dirangkum pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Deskripsi Variabel Penelitian**

No	Variable	Skor	Rentang Skala	Information
1	Kinerja	2,6	1,81 - 2,60	Tidak Setuju
2	Motivasi	4,2	4,21 - 5,00	Sangat Baik
3	Peran Gnada	4,5	4,21 - 5,00	Sangat Baik
4	Kompetensi	4,4	4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024.

### Analisis Persamaan Struktural

Analisis persamaan structural untuk membuktikan pengujia hipotesis yang diteliti dalam penelitian, hasil analisa menggunakan bantuan SMART PLS 3 disajikan peneliti sebagai berikut.

#### a. Analisis Outer Model

Pada pengujian *convergent validity*, peneliti harus memperoleh nilai uji yang memiliki nilai loading minimal 0.7. Setelah dilakukan estimasi tahap II, diperoleh *outer loading* dari model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Outer Loadings Tahap II**

	Kinerja (Y)	Kompetensi (X2)	Konflik Peran Ganda (X1)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1				0,796
X1.2				0,781
X1.3				0,891

X1.5	0,901
X2.1	0,812
X2.10	0,831
X2.2	0,834
X2.3	0,841
X2.4	0,814
X2.6	0,810
X2.7	0,710
X2.8	0,905
X2.9	0,941
Y.1	0,701
Y.10	0,730
Y.2	0,745
Y.4	0,730
Y.6	0,803
Y.7	0,865
Y.8	0,709
Z1.1	0,845
Z1.3	0,831
Z1.4	0,854
Z1.6	0,987
Z1.7	0,733
Z1.8	0,993

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, setelah data yang tidak memenuhi standart outer loading yakni X1.4, X1.6 dan X2.5. Kemudian Y3 dan Y5 selanjutnya Z1.2 dan Z1.5 dihapus, kesemua indikator telah memenuhi standart outer loading > 0,7 dan merupakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur konstruknya.

Setelah setiap indicator dinyatakan valid, tahap berikutnya melakukan uji *composite reliability*. Pengujian ini dilakukan untuk pengukuran konsistensi indikator dengan meninjau nilai *composite reliability* yakni 0,7.

**Table 5. Hasil Nilai Composite Reliability**

	Composite Reliability
Kinerja (Y)	0,777
Kompetensi (X2)	0,825
Konflik Peran Ganda (X1)	0,863
Motivasi Kerja (Z)	0,794

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Data penelitian telah menunjukkan bahwa data memiliki keandalan yang baik, karena memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,7, data yang andal memiliki tingkat konsistensi yang tinggi meskipun dilakukan dengan pengamatan secara berulang.

**b. Evaluasi Inner Model**

**1) R-Square**

Pengujian ini untuk mengetahui kontribusi variabel Konflik peran ganda (X1) dan kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi dapat ditampilkan yang ditampilkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 6. Hasil R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,698	0,752
Motivasi Kerja (Z)	0,714	0,788

Sumber: Output SmartPLS 3, 2024.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa Kinerja (Y) memiliki nilai r-square sebesar 0,698 yang berarti bahwa Konflik peran ganda (X1) dan kompetensi (X2) memengaruhi Kinerja (Y) sebesar 69,80% ( $100\% \times 0,698$ ) dan sisanya sebesar 30,20% ( $100\% - 69,80\%$ ) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai R Square sebesar 0,714, yang berarti bahwa Konflik peran ganda (X1) dan kompetensi (X2) memengaruhi Motivasi Kerja (Z) sebesar 71,40% ( $100\% \times 0,707$ ) dan sisanya sebesar 28,60% ( $100\% - 71,40\%$ ) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2) Model Fit (Keباikan Model)

Pengujian ini dilakukan untuk penentuan ketepatan frekuensi data yang diobservasi dengan frekuensi data yang diharapkan atau kelayakan model (*goodness of fit*).

**Tabel 7. Hasil Goodness of Fit (GoF)**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,135	0,135
d_ ULS	6,384	6,384
d_ G	2,000	2,000
Chi-Square	467,453	467,453
NFI	0,755	0,755

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Data yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan nilai NFI diatas 0,755 ini menunjukkan data penelitian memiliki kelayakan model yang kuat.

## 3) Relevansi Prediksi Q<sup>2</sup>

*Q-Square predictive relevance* membantu peneliti dalam menentukan nilai observasi yang baik dalam suatu model structural.

**Tabel 8. Relevansi Prediksi Q<sup>2</sup>**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Kinerja (Y)	392,000	415,377	0,106
Kompetensi (X2)	504,000	504,000	
Konflik Peran Ganda (X1)	224,000	224,000	
Motivasi Kerja (Z)	336,000	338,635	0,199

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024).

Data penelitian ini telah menunjukkan bahwa data penelitian memiliki nilai observasi yang baik karena nilai Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja (Y) sebesar  $0,199 > 0$  yang ditinjau dari nilai Q<sup>2</sup>.

## c. Pengujian Hipotesis

### 1) Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan karena telah melalui tahap pengujian kualitas data sebagaimana dengan yang telah ditunjukkan sebelumnya antara lain analisis outer model dan analisis inner model.

**Tabel 9. Pengaruh Langsung**

	Standard	T	Statistics	P Values
--	----------	---	------------	----------

	Deviation (O/STDEV) (STDEV)		
Konflik Peran Ganda (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,457	3,205	<b>0,009</b>
Kompetensi (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,355	9,394	<b>0,004</b>
Konflik Peran Ganda (X1) -> Kinerja (Y)	0,370	1,426	<b>0,670</b>
Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	0,399	7,218	<b>0,001</b>
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,335	28,531	<b>0,000</b>

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024).

Penelitian ini membuktikan bahwa Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) karena memiliki t-statistika 3,20 >1,96 dan nilai P Values sebesar 0,009 < 0,05 atau H<sub>1</sub> diterima. Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) karena memiliki t-statistika 9,394 >1,96 dan nilai P Values sebesar 0,004 < 0,05 atau H<sub>2</sub> diterima. Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki t-statistika 1,426 >1,96 dan nilai P Values sebesar 0,670 > 0,05 atau H<sub>3</sub> ditolak. Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki t-statistika 7,218 >1,96 dan nilai P Values sebesar 0,001 > 0,05 atau H<sub>4</sub> diterima. Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki t-statistika 28,531 >1,96 dan nilai P Values sebesar 0,000 < 0,05 atau H<sub>5</sub> diterima

## 2) Pengaruh Media

Pengaruh Konflik Peran Ganda (X1) Dan Kompetensi (X2) Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y), dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Table 10. Pengaruh Tidak Langsung**

	Specific Indirect Effects
Konflik Peran Ganda(X1)-> Motivasi Kerja (Z)-> Kinerja (Y)	0,041
Kompetensi (X2) ->Motivasi Kerja (Z)-> Kinerja(Y)	0,003

Sumber: Output Smart PLS 3, 2024.

Penelitian ini membuktikan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh konflik peran ganda (X1) positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,041 atau H<sub>6</sub> diterima. Selanjutnya pengaruh kompetensi (X2) positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) akrena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 atau H<sub>7</sub> diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian ini telah membuktikan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil positif ini juga didukung hasil penyebaran kuisioner pada konflik peran ganda, dimana sebagian besar responden memilih indikator “Konflik Berbasis Waktu”.

Sebagian besar pegawai wanita Sekda Merauke mengakui bahwa mereka merasa waktu tidak mencukupi untuk mengurus keluarga. namun waktu kebersamaan yang singkat tidak dapat membatasi semangat mereka untuk berkerja karena didorong kebutuhan hidup yang juga harus dipenuhi. seperti Lembang & Huwae (2022) yang justru menemukan bahwa



pekerjaan sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga dapat mencukupi kebutuhan hidup mereka dan keluarga. Hal ini justru dapat mengurangi konflik yang sifatnya lebih beresiko seperti kekurangan dalam menutupi kebutuhan sehari-hari. Oleh karenanya, konflik peran ganda diakui justru dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Andini et al. (2021) juga mengemukakan bahwa organisasi dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, kondisi inilah yang meningkatkan motivasi kerja mereka. Kemudian konflik peran ganda justru akan meminimalisir resiko konflik yang lebih tinggi seperti konflik yang disebabkan karena kekurangan financial dalam rumah tangga yang dapat mengakibatkan perceraian dan keributan. Sejalan dengan hasil penelitian ini, Sholihah et al. (2021) dan Purwenty et al. (2023) juga menemukan bahwa konflik peran ganda berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja**

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil positif ini juga didukung oleh hasil penyebaran kuisioner dimana, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada indikator “Terampil Mandiri”.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, para responden mengakui bahwa sikap yang terampil dapat membantu mereka dalam menemukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara mandiri. Dengan adanya kemampuan tersebut kepercayaan diri mereka meningkat yang kemudian motivasi kerja mereka juga meningkat.

Sejalan dengan ini hasil penelitian Prianka & Trisnawati (2022) menemukan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai akan meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam mengerjakan tugas, disitulah motivasi kerja mereka meningkat. Indrajaya (2022) juga mengemukakan bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai akan memudahkan pekerjaan yang mereka kerjakan, hal inilah yang kemudian berdampak pada meningkatnya motivasi kerja. Anwar et al. (2020) kompetensi teknis yang mengarah pada kompetensi kererampilan akan meningkatkan motivasi seseorang dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Hasil penelitian Prakoso & Efendi (2022), Hendri et al. (2023) dan Sudira (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja**

Konflik Peran Ganda berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil negative ini juga didukung hasil penyebaran kuisioner yang menyatakan tidak setuju pada variabel kinerja dimana skor tertinggi berada pada indikator “Kuantitas”.

Peran ganda yang dihadapi PNS perempuan di lingkungan Setda kab. Merauke mengakibatkan konflik waktu yang secara terus menerus mereka hadapi. Konflik ini didasari karena terbatasnya kemampuan PNS perempuan di lingkungan Setda Kabupaten Merauke dalam membagi waktu yang pada gilirannya turut mengganggu konsentrasi mereka dalam mencapai tujuan kinerja. Bagaimanapun juga konflik pasti melibatkan emosional PNS Setda dan kepribadian PNS Perempuan di lingkungan Setda Kabupaten Merauke yang berdampak pula pada rendahnya kinerja mereka.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Santoso & Moeins (2021) yang mengemukakan bahwa konflik peran ganda yang dialami pegawai Sekda wanita disebabkan karena adanya ketidakmampuan mengatur waktu hal ini kemudian berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu secara kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. (Tricahyadinata & Fakhrowan, 2022) juga mempertegas bahwa semakin tinggi tekanan beban kerja di lingkungan kerja maka akan semakin singkat waktu pegawai bertemu keluarga mereka. Konflik waktu ini kemudian mengganggu fokus kerja mereka di lingkungan kerja sehingga merusak kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian Saragih et al.

(2022), Rahu et al. (2024) dan Mulang (2024) menunjukkan bahwa konflik peran ganda berdampak negative dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. PNS Perempuan di lingkungan Setda Kabupaten Merauke yang memiliki kompetensi mengakui bahwa kompetensi yang dimiliki dapat membantu mereka untuk berpikir kritis ketika situasi menuntut mereka untuk menemukan suatu solusi dari masalah kerja yang mereka hadapi, sebagai akibat kinerja mereka meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Mulyani & Nurhadian (2023) yang menemukan bahwa pegawai yang berkompoten memiliki keterampilan yang tinggi di dunia kerja, dengan keterampilannya ini mereka akan secara mandiri dapat menuntaskan masalah yang menghambat ditempat kerja. Hal inilah yang meningkatkan kinerja mereka. Artati et al. (2024) juga memaparkan bahwa orang yang berkompoten akan memiliki sikap profesionalitas yang tinggi, sikap profesionalitas inilah yang mendorong mereka untuk senantiasa memenuhi kewajibannya di tempat kerja kemudian berdampak pada kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pegawai Negeri Sipil Perempuan di Lingkungan Setda Kabupaten Merauke yang termotivasi karena tercukupinya kebutuhan hidup akan memiliki semangat yang tinggi dalam berkerja, hasilnya kinerja mereka akan meningkat seiring dengan motivasi mereka yang meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan As'ad et al. (2023) bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang akan menggerakkan individu dalam melakukan suatu tindakan agar mencapai kinerja yang maksimal. Zahari et al. (2023). juga mengakui bahwa motivasi sebagai suatu daya yang akan meningkatkan semangat mereka ketika berkerja. Semangat itu kan disalurkan dengan adanya inisiatif untuk meningkatkan upaya mereka agar kinerja mereka tercapai. Kamilasari et al. (2024) ketika pegawai semangat maka mereka akan senang menyelesaikan tugas-tugas mereka dan tidak merasa bahwa pekerjaan membebani mereka, hal inilah kemudian yang meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian Wijayanti et al., (2020), Alam et al., (2021), Tasya & Gilang, (2020) dan Firdaus et al., (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda Dimediasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Pengaruh konflik peran ganda positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja. PNS Perempuan di lingkungan Setda Kabupaten Merauke yang memiliki peran ganda akan dapat mengelola konflik yang mereka hadapi karena adanya motivasi yang muncul karena karir yang mereka jalani mampu memberikan kecukupan nafkah bagi mereka dan keluarga. Hal inilah kemudian yang menjadi suatu pemicu peran ganda justru dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Latief (2022) adanya imbalan yang sesuai dengan hasil kerja mereka dari organisasi, bagi PNS wanita peran ganda bukanlah konflik yang berat sebab di balik peran ganda ada kebutuhan keluarga yang dapat terpenuhi sehingga motivasi untuk terus bertahan ditempat kerja meningkat, hal ini memicu upaya untuk terus meningkatkan kinerja. Usman & Latief (2022) juga membenarkan keterangan tersebut dengan membeberkan bahwa wanita karir mampu secara mandiri mencukupi kebutuhannya sendiri dan keluarga, hal inilah kemudian yang menepis anggapan bahwa peran ganda justru menurunkan motivasi. Karena terpenuhinya kebutuhan dari imbalan yang mereka peroleh dari karir yang dijalani meskipun mereka juga berperan sebagai ibu rumah tangga akan meningkatkan motivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Selain

itu Rahu et al. (2024) dan Daulay et al. (2023) bahwa selain itu dengan adanya motivasi maka kinerja mereka dapat meningkat, motivasi dapat memperkuat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi Dimediasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil positif ini disebabkan karena kompetensi yang dimiliki pegawai dapat mendorong sikap percaya diri dalam diri pegawai dalam menjalani tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Sikap percaya diri inilah yang kemudian meningkatkan sikap motivasi mereka yang kemudian akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini, sesuai dengan hasil penelitian Wijaya et al. (2024) bahwa kinerja bisa menjadi tinggi karena kompetensi yang dimiliki PNS Perempuan tersebut, hal inilah yang kemudian meningkatkan kinerja. Wijaya et al. (2024) kalau ada kompetensi, motivasi kerja dapat meningkat karena didorong rasa kemudahan dalam menyelesaikan tugas. Mediana et al. (2024) yang mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki tinggi motivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang kurang termotivasi. Hasil penelitian Krisnayanti et al. (2024), Rina et al. (2023) dan Nursaid et al. (2024) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil positif ini disebabkan karena konflik peran ganda yang terjadi di PNS Sekda Merauke adalah konflik berbasis waktu, dimana waktu untuk keluarga lebih sedikit untuk keluarga daripada waktu untuk berkerja. Namun, konflik berbasis yang timbul dari peran ganda yang dijalani PNS wanita Sekda Merauke dapat menjadi motivasi karena PNS wanita dapat mencukupi kebutuhan dirinya dan keluarganya akibat perannya sebagai wanita karir. Peran sebagai wanita karir dapat menghambat konflik yang lebih besar yakni konflik karena tidak tercukupinya kebutuhan hidup secara financial. Oleh karenanya, konflik peran ganda dapat meningkatkan motivasi kerja.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil positif ini disebabkan karena sikap yang terampil dapat membantu mereka dalam menemukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara mandiri. Dengan adanya kemampuan tersebut kepercayaan diri mereka meningkat yang kemudian motivasi kerja mereka juga meningkat.
3. Konflik Peran Ganda berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat terjadi sebab konflik ini didasari karena terbatasnya kemampuan PNS wanita Sekda Merauke dalam membagi waktu yang pada gilirannya turut mengganggu konsentrasi mereka dalam mencapai tujuan kinerja. Bagaimanapun juga konflik pasti melibatkan emosional PNS Sekda dan kepribadian PNS wanita Sekda yang berdampak pula pada rendahnya kinerja mereka.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh positif ini dapat terjadi sebab kompetensi yang dimiliki dapat membantu mereka untuk berpikir kritis ketika situasi menuntut mereka untuk menemukan suatu solusi dari masalah kerja yang mereka hadapi, sebagai akibat kinerja mereka meningkat.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil positif dapat terjadi karena Pegawai Sekda Merauke yang termotivasi karena tercukupinya kebutuhan hidup akan memiliki semangat yang tinggi dalam berkerja, hasilnya kinerja mereka akan meningkat seiring dengan motivasi mereka yang meningkat pula.

6. Pengaruh konflik peran ganda positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja. PNS Perempuan Setda Kabupaten Merauke yang memiliki peran ganda akan dapat mengelola konflik yang mereka hadapi karena adanya motivasi yang muncul karena karir yang mereka jalani mampu memberikan kecukupan nafkah bagi mereka dan keluarga. Hal inilah kemudian yang menjadi suatu pemicu peran ganda justru dapat meningkatkan kinerja.
7. Kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil positif ini disebabkan karena kompetensi yang dimiliki pegawai dapat mendorong sikap percaya diri dalam diri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Sikap percaya diri inilah yang kemudian meningkatkan sikap motivasi mereka yang kemudian akan meningkatkan kinerja mereka.

## REFERENSI

- Adnyani, M. T., & Dewi, N. A. W. T. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi dan Leader Member Exchange terhadap Kualitas Anggaran Desa se-Kecamatan Seririt. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 234–244. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/40154>
- Alam, S., Lawalata, I. L. ., Maricar, R., & Halim, A. (2021). Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 2(2), 123–131. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/134>
- Artati, I., Nurnajamuddin, M., Nur, N., & Labbase, I. (2024). The Influence of Organizational Commitment, Competency, and Information Technology on the Performance of Civil Servants (PNS) through Job Satisfaction. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 8149–8158.
- Daulay, M. Z. A., Nazaruddin, & Iskandarini. (2023). The Relationship Of Multi Role Conflict And Job Stress Through Work Motivastion As An Intervening Variable On Performance In Female Employees At Mitra Medika Bandar Klippa Hospital. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 3(6), 1877–1888. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v3i6.1240>
- Erwina, & Khaerana. (2023). Analisis Konflik Peran Ganda Pada Working MOM Di Kota Palopo. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 6(2), 236–244. <https://doi.org/10.35914/jemma.v6i2.2314>
- Fahriana, C. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 229 – 233. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237>
- Firdaus, K., Mukhlis, & Musnadi, S. (2020). The Effect of Intrinsic Motivation and Competence on Civil Servants Performance in Inspectorate General of The Indonesian Army with Job Satisfaction as Mediation. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 159–168.
- Flora, D. E., Sugito, & Efendi, R. (2021). The Influence of Multiple Roles on the Performance of Female Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(1), 49–54. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i1.2215>
- Gkizani, A. M., & Galanakis, M. (2022). Goal Setting Theory in Contemporary Businesses: A Systematic Review. *Psychology*, 13, 420–426. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.133028>
- Hadi, S. N., & Khairawati, S. (2023). The Effect Of Dual Role Conflict And Spritual Intelligence On Women Employee's Performance. *Proceeding of IROFONIC*, 1(1), 196–211. <https://proirofonic.upnjatim.ac.id/index.php/proirofonic/article/view/24>
- Hartik, R. S., Hadiyati, E., & Gunadi. (2023). The Influence of Work Behavior and Competence on Performance Through Job Satisfaction in Permanent Education

- Workers Non Pns Faculty of Engineering Brawijaya University Malang. *International Journal of Environmental Sustainability and Social Science*, 4(2), 567–581. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v4i2.531>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. PT RajaGrafindo Persada.
- Khairani, & Hasan, F. (2023). The Implementation of Competency Development of State Civil Apparatus in The Framework of Fulfilling The Rights of Civil Servants In West Sumatra Province. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 11(1), 186–195. <https://doi.org/10.29303/ius.v11i1.1210>
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(158), 1–11. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Latunusa, P. M., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2023). The effect of multiple role conflict and work stress on the performance of women nurses during the covid-19 with coping stress as intervening variables (Study at SoE Regional General Hospital). *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies (JoMAPS)*, 1(1), 53–67. <https://doi.org/10.35912/jomaps.v1i1.1462>
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://doi.org/10.52659/medikonis.v14i1.79>
- Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Journal Economina*, 2(1), 40–51. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i1.249>
- Mehanusa, Y. L. C., & Rizqi, M. A. (2023). Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan Perempuan Di Perusahaan Sarana Logistik. *Psychology Journal of Mental Health*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v4i01.6327>
- Mona, & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/10873/1937>
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35(1), S90–S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Mulang, H. (2024). Dampak Konflik Peran Ganda Terhadap Performa Karyawan Wanita (Studi di Salah Satu Perusahaan di Kota Makassar). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 1117–1127. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1536>
- Nursyabani, A. P., & Silvianita, A. (2023). Work Study Conflict and Work from Home in Enhancing Employee Motivation among Start-Up (Conceptual Paper). *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 6(2), 1–5. <https://doi.org/10.17509/tjr.v6i2.65126>
- Olanda, A., & Swasti, I. K. (2023). The Influence of Work Life Balance, Work Motivation and Dual Role Conflict on Employee Performance CV. Huda Jaya Sidoarjo. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 3(5), 1619–1630. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i5.5460>
- Pervaiz, S., LiID, G., & He, Q. (2021). The mechanism of goal-setting participation's impact on employees' proactive behavior, moderated mediation role of power distance. *PLoS ONE*, 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260625>

- Purwanty, S., Suswati, E., & Wahyono, G. B. (2023). The Effect of Multiple Role Conflicts and Workload on Employee Performance through Work Motivation. *Manajemen Sains Dan Organisasi*, 4(2), 239–250. <https://doi.org/10.52300/jmso.v4i2.10609>
- Rahu, W. R. La, Marwan, & Nurlaila. (2024). The Effect of Dual Role Conflict on the Performance of Female Employees with Work Life Balance as a Mediating Variable. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 8(1), 5–11. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5836>
- Saragih, R. R., Dalimunthe, R. F., & Siahaan, E. (2022). The Effect of Dual Role Conflict, Emotional Intelligence and Competency on Entrepreneur Woman Performance Through Work Stress in Himpunan Pengusaha Pribumi Medan. *International Journal of Research and Review*, 9(5), 316–325. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220539>
- Sholihah, I., Hidayati, Nur, & Nurhidayah. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT.Manunggal Indowood Investindo). *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 105–114.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 73–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Supriatna, A., Narimawati, U., & Sunarsi, D. (2024). The Influence Of Motivation On Employee Performnace Through Compensation As Mediation. *Scientific OF Journal Of Reflection*, 7(2), 578–585. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i2.855>
- Tasya, I. A., & Gilang, A. (2020). The Influence of Motivation on Employees Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 262–265. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i2.1405>
- Wahyuni, N. P. W., Sujana, W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Dan Efektifitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor DPRD Bali). *Jurnal EMAS*, 3(9), 187–199. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4275>
- Wijayanti, L. E., Sayekti, F., Reschiwati, & Pratita, D. (2020). The Influence Of Motivation, Dicipline And Work Experience On Employee Performnace With Work Environment As A Moderation Variable. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 560–571. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Yustisiwo, Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta* (, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.126>
- Zahari, M., Akbar, A., & Syaifullah. (2023). The Influence of Motivation and Work Facilities on Organizational Commitment and its Impact on the Employee Performance at Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(6), 1117–1125. <https://doi.org/10.31933/dijdbm>.
- Zakiyyaha, F. N., Winoto, Y., & Rohanda. (2022). Pemetaan bibliometrik terhadap perkembangan penelitian dengan topik arsitektur informasi pada Google scholar menggunakan Vosviewer. *Informatio: Journal of Library and Information Science*, 2(1), 43–60. <https://doi.org/10.24198/inf.v2i1.37766>