

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan FEB UMY (HIMAMA, HIMA dan HIMIE). Populasi atau sampel yang digunakan adalah pengurus dan anggota ketiga organisasi tersebut yang berjumlah 156. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui pendistribusian kuesioner kepada para responden. Analisis pengujian data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi dan Moderated Regression Analysis, dan uji asumsi klasik yang berupa uji Normalitas, Multikolonieritas, dan Heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja organisasi yang berarti bahwa semakin tinggi konflik peran yang terjadi maka kinerjanya semakin turun. Sementara, *self efficacy* mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja dimana *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang maka kinerjanya akan semakin baik dan mampu meredam terjadinya konflik peran.

Kata Kunci: Konflik Peran, Kinerja dan *Self Efficacy*

## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of Role Conflict on Performance with Self Efficacy as a Moderation on the set of Variables the student Department of the Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah University of Yogyakarta (HIMAMA, HIMA and HIMIE). The population or a sample that is used is the caretaker and the third member of the organization which amounted to 156. The data used in this research is the primary data collected through the distribution of questionnaires to our respondents. Analysis of testing data using validity and reliability testing, regression and moderated regression analysis, and test the assumptions of the classical test of normality, multikolonieritas, and heteroskedastisitas.*

*The results showed a negative effect and role conflict significantly to the performance of the organization means that the higher role conflict occurs then the performance is declining. Meanwhile, self efficacy are able to moderate the influence of role conflict on performance where self efficacy are positive and significant effect on performance of the organization. This means the higher self efficacy which belonged to someone then its performance will be better and is able to dampen the conflict of roles.*

*Keywords: Role Conflict, Job Performance and Self Efficacy.*