

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA)**

###### **1.1 Sejarah**

Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang kemudian disingkat HIMAMA FEB UMY adalah wadah pengembangan akademis bakat dan minat bagi mahasiswa manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. HIMAMA FEB UMY didirikan pada tanggal 10 Rabi'ul Akhir 1414 H atau bertepatan dengan tanggal 26 September 1993 di Yogyakarta.

###### **1.2 Visi & Misi**

###### **1.2.1 Visi**

HIMAMA FEB UMY memiliki visi:

Menjadi Himpunan mahasiswa yang turut aktif dalam membentuk mahasiswa manajemen yang memiliki soft skill dan hard skill memadai serta pengembangan wawasan dan keterampilan dalam bidang manajemen yang berkompeten.

### 1.2.2 Misi

Adapun misi dari HIMAMA FEB antara lain:

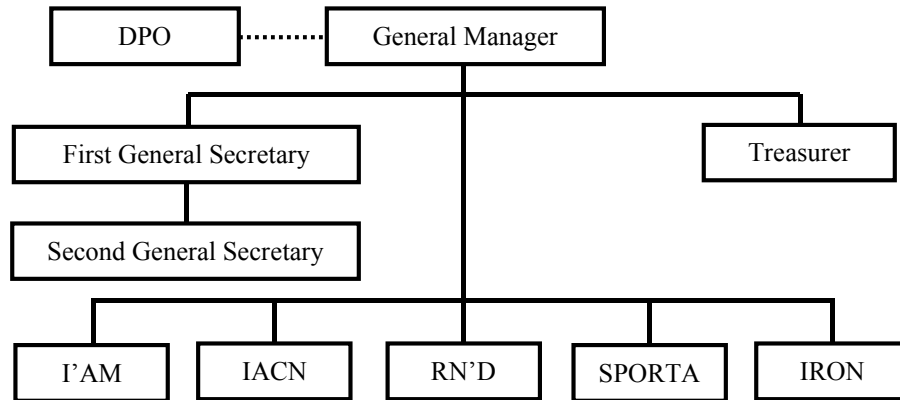
1. Membangun internal yang berdasarkan kekeluargaan dan bernafas profesionalisme
2. Melaksanakan program yang dapat mengupgrade soft dan hard skill mahasiswa
3. Menkuatkan media aspirasi untuk melayani mahasiswa secara solutif
4. Memfasilitasi pengembangan minat bakat dan karakter mahasiswa
5. Mengadakan kegiatan berorganisasi yang didasari oleh budaya dan strategi UMY.

### 1.3 Lambang



**Gambar 4.1**  
**Lambang Himama**

### 1.4 Struktur Organisasi



**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Himama**

### 1.5 Divisi

HIMAMA FEB memiliki 5 divisi, yaitu:

1. I'AM (*Idea and Imagination*)
2. IACN (*Information and Communication Networking*)
3. RN'D (*Research and Development*)
4. SPORTA (*Sport and Art*)
5. IRON (*Islamic Religion*)

Setiap divisi dipimpin oleh ketua divisi yang disebut Manager dan dibantu oleh seorang Sekretaris divisi.

### 1.6 Motto

“HIMAMA: Dahsyat, Luar Biasa, Allahu Akbar” adalah moto HIMAMA FEB.

## **2. Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMA)**

### **2.1 Sejarah**

Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMA) adalah himpunan yang berdiri di bawah program studi akuntansi yang berdiri pada tanggal 26 September 1993. Awalnya HIMA hanya memiliki tiga department. Pada tahun 2012 baru ditambahkan satu department, yaitu Depsosni (department yang berfokus pada bidang bakti sosial). Pada tahun 2016-2017 ada penambahan divisi yaitu divisi kewirausahaan yang berfokus pada bidang kewirausahaan sebagai modal utama HIMA dalam menjalankan program kerjanya. Dalam HIMA, divisi berbeda dengan department.

### **2.2 Visi & Misi**

HIMA memiliki visi & misi:

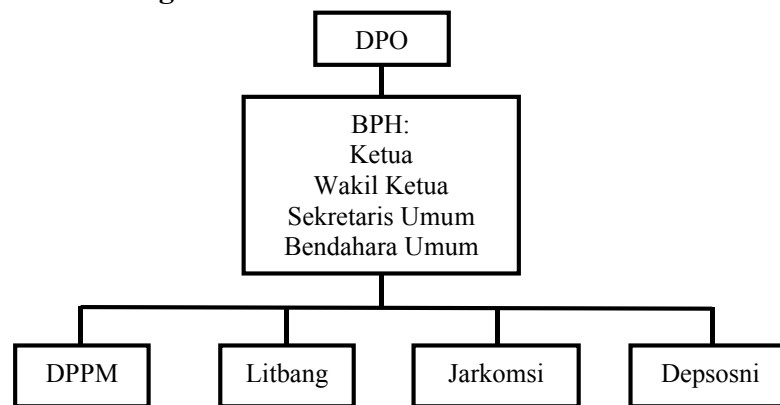
1. Ingin eksistensi HIMA dikenal oleh mahasiswa akuntansi lewat agenda-agendanya, kegiatan-kegiatan ataupun program kerjanya dengan lebih melibatkan mahasiswa akuntansinya dan bisa melibatkan menjadi panitia dari masyarakat akuntansinya itu sendiri.
2. HIMA lebih mandiri dengan terbentuknya divisi kewirausahaan
3. Setiap struktural HIMA memandang satu HIMA bukan hanya memandang satu departmentnya masing-masing.

### 2.3 Lambang



**Gambar 4.3**  
**Lambang Hima**

### 2.4 Struktur Organisasi



**Gambar 4.4**  
**Struktur Organisasi Hima**

### 2.5 Department

1. DPPM (Dewan Pengembangan Potensi Mahasiswa)
2. Litbang (Penelitian dan Pengembangan)
3. Jarkomsis (Jaringan Komunikasi)
4. Depsosni (Department Sosial dan Kerohanian)

Setiap department dipimpin oleh ketua department yang disebut ketua dan dibantu oleh wakil ketua.

## **2.6 Motto**

“HIMA:jaya, HIMA:jaya, HIMA:Luar Biasa!”

## **3. Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi (HIMIE)**

### **3.1 Sejarah**

Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi (HIMIE) lahir satu tahun setelah program studi Ilmu Ekonomi (sekitar tahun 1999) yaitu pada tanggal 21 Januari 2000. Ilmu Ekonomi yang dulunya bernama Ekonomi Pembangunan sempat mengalami *vacuum of power* disebabkan karena dari program studinya sendirinya kekurangan mahasiswa sampai sempat hanya ada sekitar 7-10 mahasiswa dalam satu program studi pada tahun 2007. 7-10 mahasiswa itu merupakan mahasiswa IE dan juga termasuk pengurus HIMIE.

Pada saat itu Ilmu Ekonomi sempat akan ditutup karena sepi peminat dan kurang menarik dibandingkan program studi yang lain. Namun, pendiri dari Ilmu Ekonomi, bapak Masyhudi (Alm) mempunyai ide, gagasan dan meminta waktu 2 tahun pada rector saat itu saat vacuum untuk mengembangkan program studi Ekonomi

Pembangunan. Kemudian, bapak Masyhudi menambah konsentrasi ke perbankan islam dan setiap tahunnya peminat mahasiswa Ilmu Ekonomi semakin bertambah dan berpengaruh ke HIMIE sebagai Himpunan Mahasiswa Jurusannya.

Pada tahun 2009 HIMIE melakukan rekonstruksi dimana HIMIE mulai dibangun dan ditinggikan lagi. Puncaknya pada tahun 2011-2012 ada sekitar 66 orang anggota HIMIE. Secara nasional, HIMIE telah berkontribusi dengan bergabung ke Ekonomi Pembangunan atau Ikatan Mahasiswa Ekonomi Pembangunan Nasional (IMEPI) dan menjadi tuan rumah pertama IMEPI. Selain itu HIMIE juga menjadi ketua pertama IMEPI dan pada tahun 2016 HIMIE kembali menjadi tuan rumah IMEPI.

### **3.2 Visi & Misi**

#### **3.2.1 Visi**

HIMIE memiliki visi:

1. HIMIE FEB UMY adalah terbentuknya insan akademis yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT
2. Berwawasan luas, berintelektual profensif, memiliki integritas, berkepribadian dan berkepedulian sosial.

### 3.2.2 Misi

1. Bertakwa kepada Allah SWT. Yang pasti karena kita kampus islami, kedua karena mayoritas islam yang juga menjadi alasan utama kita bertakwa kepada Allah SWT
2. Berkeadilan sosial, dimana kita juga harus menerapkan secara Hablu min Allah wa hablu minna n-nas. Jadi, manusia harus punya jiwa sosial
3. Berkebebasan akademik. Tidak luput dari tugas utama seorang mahasiswa yaitu belajar
4. Kebebasan sosial. Kita sebagai makhluk sosial juga berhak untuk bergaul dengan siapa saja
5. Kebenaran ilmiah, kebersamaan, keterbukaan dan kerukunan.

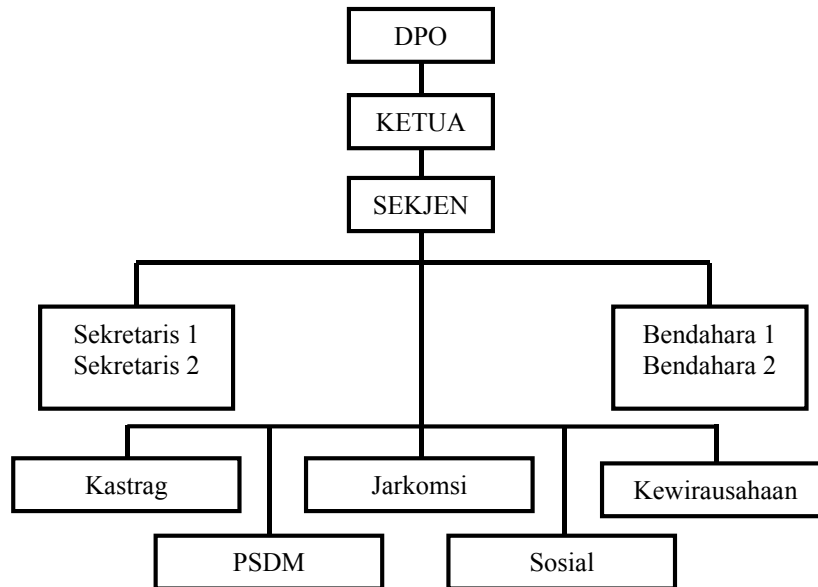
### 3.3 Lambang



**Gambar 4.5**  
**Lambang Himie**



### 3.4 Struktur Organisasi



**Gambar 4.6**  
**Struktur Organisasi Himie**

### 3.5 Divisi

1. Kastrag (Kajian dan Strategi)
2. PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia)
3. Jarkomsu (Jaringan Komunikasi)
4. Sosial
5. Kewirausahaan

## B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada pengurus dan anggota himpunan mahasiswa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY (Himama, Hima dan Himie). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui ketua atau humas himpunan mahasiswa FEB UMY yang selanjutnya akan dibagikan pada setiap pengurus atau anggota himpunan. Peneliti menyerahkan kuesioner pada pertengahan Desember 2016 dan mengambilnya pada pertengahan Januari 2017.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa subjek atau responden adalah pengurus dan anggota himpunan mahasiswa FEB UMY. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 156. Kuesioner diberikan melalui ketua atau humas setiap himpunan jurusan. Dari total 156 kuesioner yang dibagikan hanya kembali 113 kuesioner. Hal ini dikarenakan pada saat rapat mingguan ada 4 anggota Himama yang sering tidak menghadiri rapat, begitupula dengan 22 anggota Hima, dan 17 anggota Himie. Untuk mengumpulkan data sebanyak 43 responden haruslah menunggu konfirmasi anggota yang bersangkutan yang mulai sulit dihubungi. Walaupun 43 kuesioner yang dibagikan tidak kembali, namun jumlah data sebanyak 113 kuesioner telah memenuhi syarat untuk analisis ini, sehingga data yang digunakan di analisis ini berjumlah 113 kuesioner.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran dari responden yang

menjadi subyek dalam penelitian ini. Dibawah ini akan dijelaskan mengenai jenis kelamin dan masa pengabdian dari para reponden, berikut ini:

### 1) Jenis Kelamin Responden

Responden yang menjadi pengurus dan anggota himpunan mahasiswa FEB UMY berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat ditampilkan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin:**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	62	55 %
2.	Laki-laki	51	45 %
	Total	113	100 %

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki yaitu 55% dan 45%. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan proporsi responden berdasarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikarenakan perempuan yang telah mampu menyeimbangi laki-laki dalam mengelola organisasi.

### 2) Masa Pengabdian Responden

Responden yang menjadi pengurus dan anggota himpunan mahasiswa FEB UMY berdasarkan karakteristik masa pengabdian dapat ditampilkan dalam tabel 4.2:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Masa Pengabdian:**

No.	Masa Pengabdian	Jumlah	Persentase
1.	6 bulan – 1 tahun	37	32.7%
2.	1.5 tahun – 2 tahun	64	56.7%
3.	2.5 tahun – 3 tahun	12	10.6%
	Total	113	100%

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 113 responden yang tertinggi adalah responden yang mempunyai masa pengabdian 1.5-2 tahun yaitu sebesar 56.7% sedangkan yang terendah adalah dengan masa pengabdian 2.5-3 tahun yaitu sebesar 10.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus dan anggota di himpunan mahasiswa FEB UMY rata-rata telah mengabdikan diri sekitar 1.5 sampai 2 tahun di organisasi.

### C. Deskriptif Statistik Variabel

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan data primer yang telah di kumpulkan maka sumber informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, nilai minimum, mean dan standar deviasi. Perhitungan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini dengan kriteria perhitungan  $\frac{5-1}{5} = 0.8$

1 – 1.8 = Sangat Rendah

1.9 – 2.6 = Rendah

2.7 – 3.4 = Cukup

3.5 – 4.2 = Tinggi

4.3 – 5 = Sangat Tinggi

**Tabel 4.3**  
**Statistik Deskriptif Variabel**

Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JumlahKP	113	16	42	27.96	4.392
JumlahK	113	17	36	27.25	3.771
JumlahSE	113	9	19	14.22	2.082
Valid N (listwise)	113				

(sumber: lampiran 5)

**Tabel 4.4**  
**Mean Variabel**

Variabel	———	Hasil
Konflik Peran	$\frac{27.96}{10}$	2.796
Kinerja	$\frac{27.25}{8}$	3.406
Self Efficacy	$\frac{14.22}{4}$	3.55

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini.

### **1. Konflik Peran**

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, di ketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel konflik peran menunjukkan nilai mean sebesar 2.796. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel konflik peran memiliki kategori baik.

### **2. Kinerja**

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, di ketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja menunjukkan nilai mean sebesar 3.406. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel kinerja memiliki kategori baik.

### **3. *Self Efficacy***

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, di ketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel self efficacy menunjukkan nilai mean sebesar 3.55. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel *self efficacy* memiliki kategori tinggi.

## **D. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

Uji kualitas instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

### **1. Uji Validitas**

Hasil pengujian validitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
1	Konflik Peran	Item 1	0.000	Valid
		Item 2	0.000	Valid
		Item 3	0.000	Valid
		Item 4	0.000	Valid
		Item 5	0.000	Valid
		Item 6	0.000	Valid
		Item 7	0.000	Valid
		Item 8	0.000	Valid
		Item 9	0.000	Valid
		Item 10	0.000	Valid
2	Kinerja	Item 1	0.000	Valid
		Item 2	0.000	Valid
		Item 3	0.000	Valid
		item 4	0.000	Valid
		Item 5	0.000	Valid
		Item 6	0.000	Valid
		Item 7	0.000	Valid
		Item 8	0.000	Valid
3	<i>Self Efficacy</i>	Item 1	0.000	Valid
		Item 2	0.000	Valid
		Item 3	0.000	Valid
		Item 4	0.000	Valid

(sumber: lampiran 9)

Berdasarkan hasil tabel 4.5 di atas dapat di lihat bahwa semua item pertanyaan valid karena mempunyai nilai sig < 0.05.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang menunjukkan sejauh suatu alat dapat diandalkan atau dipercaya yang dapat

memberikan hasil yang relative sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Untuk mengetahui data itu reliable atau tidak maka bias dilihat dari *Cronbach Alpha*. Kuisisioner dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  (Ghozali, 2009)

Hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Konflik Peran	0.705	Reliabel
2	Kinerja	0.831	Reliabel
3	<i>Self Efficacy</i>	0.709	Reliabel

(sumber: lampiran 10)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai *Cronbach Alpha*  $> 0.6$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir variabel penelitian tersebut adalah reliabel.

## **E. Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut.



**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Normalitas**

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38872891
Most Extreme Differences	Absolute	.205
	Positive	.141
	Negative	-.205
Kolmogorov-Smirnov Z		2.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

(sumber: lampiran 6)

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai asymp.sig 0.000. Nilai tersebut  $< 0.05$  sehingga dapat di simpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	JumlahKP	.336	2.973
	JumlahSE	.698	1.433
	KPSE	.281	3.560

(sumber: lampiran 7)

Hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di atas. Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai tolerance  $> 0.10$  dan VIF  $< 10$ . Dengan demikian model yang di ajukan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.729	.318		2.295	.024
	JumlahKP	-.024	.012	-.337	-2.092	.039
	JumlahSE	-.014	.009	-.163	-1.458	.148
	KPSE	.001	.001	.398	2.254	.026

(sumber: lampiran 8)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel konflik peran mempunyai nilai signifikan sebesar 0.039 dan *self efficacy* sebesar 0.148. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat di simpulkan dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### F. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini ada dua hipotesis yang di ajukan, yaitu:

H1: konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

H2: konflik peran berpengaruh terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi.

Pengujian hipotesis menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0 Berikut ini hasil pengujian regresi dengan SPSS 21.0

**Tabel 4.10**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.978	.399		35.018	.000
	JumlahKP	-.498	.015	-1.051	-34.078	.000
	JumlahSE	.014	.012	.025	1.183	.239
	KPSE	.035	.001	1.520	45.043	.000

(sumber: lampiran 11)

Hasil Uji Parsial (Uji t) dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.10. Dari hasil perhitungan di atas, dapat di simpulkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13.978 + (-1.051) X_1$$

$$Y = 13.987 + (-1.051) X_1 + 1.520 X_1 * Z$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Konflik Peran}$$

$$Z = \text{Self Efficacy}$$

### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.10 di atas, variabel konflik mempunyai nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan arah koefisien regresi negatif -1,051. Hal ini berarti konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pengurus dan anggota himpunan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.10 di atas, interaksi antara variabel konflik peran dan *self efficacy* mempunyai nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan arah koefisien regresi positif 0.520. Hal ini berarti *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pengurus dan anggota himpunan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

**Tabel 4.11**  
**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Model		F	Sig.
1	Regression	1005.876	.000
	Residual		
	Total		

(sumber: lampiran 11)

Berdasarkan tabel 4.11, uji ANOVA atau Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 1005.876 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan variabel moderasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

**Tabel 4.12**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.982	.965	.964

(sumber: lampiran 11)

Berdasarkan tabel 4.12, nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.964 atau 96.4%. Artinya 96.4% variasi Y dapat di jelaskan oleh variabel independen X1 dan moderat. Sisanya 3.6% (100%-96.4%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ) dan arah koefisien regresi negatif -0.498. Nilai tersebut dapat membuktikan H1 **diterima**, yang berarti bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan, yang berarti bahwa semakin tinggi konflik peran yang dirasakan atau terjadi maka kinerjanya menurun. Konflik peran yang terjadi di tiga organisasi yang di naungi oleh FEB UMY (HIMAMA, HIMA dan HIMIE) seperti anggota yang melakukan suatu kegiatan berbeda-beda. Ketika mereka berada di suatu divisi, namun mereka harus membantu divisi lain atau dalam suatu proker mereka suatu seksi, namun mereka harus membantu seksi lain untuk menyelesaikan tugasnya. Mereka tetap bersikap professional dalam menyelesaikan tugas meskipun sumber daya manusia yang ada terbatas. Dalam pengambilan keputusan di waktu mendesak, mereka mengesampingkan aturan dimana dalam pengambilan keputusan ini ketua panitia atau ketua divisi harus mengetahui dan menyetujui. Adanya kerja

sama dengan divisi yang berbeda dalam melaksanakan tugas, menjadikan mereka mengutamakan proker divisinya masing-masing. Sehingga hal ini menjadikan salah satu divisi harus mengalah terlebih dahulu agar proker nya berjalan. Tidak jarang terjadinya salah paham karena adanya dua perintah atau permintaan kepada satu orang, saran dan masukan yang juga hanya diterima oleh beberapa pihak namun tidak oleh pihak lain serta arahan perintah yang kurang jelas dari atasan. Selain keterbatasan sumber daya manusia, adanya keterbatasan sumber daya dan bahan dalam suatu pelaksanaan proker juga menjadi penghambat terlaksananya proker yang telah di susun. Dengan semua konflik yang terjadi di atas, tidak dipungkiri kinerja organisasi tidaklah berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al Azhar L (2013), Heri Setiawan dan Murphin J Sembiring (2013) serta Catherine Rosally dan Yulius Jogi (2015) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderasi**

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ) dan arah koefisien regresi positif 0.035. Nilai tersebut dapat membuktikan H2 diterima, yang berarti bahwa *self efficacy* bisa

memoderasi konflik peran terhadap kinerja. Hal ini berarti seseorang dengan adanya tingkat *self efficacy* (kepercayaan diri) yang tinggi akan lebih percaya dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian halnya dengan pengurus dan anggota HIMAMA, HIMA dan HIMIE. Karena mereka memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, mereka tetap menerima, menjalankan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya meskipun mengalami konflik peran. sehingga kinerja organisasi tetap berjalan dengan optimal.