

## Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Sandra Purwanty<sup>1</sup>, Endang Suswati<sup>2</sup>, G. Budi Wahyono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Gajayana Malang, Indonesia

E-mail: [sandrapurwanty70@gmail.com](mailto:sandrapurwanty70@gmail.com)

Receive, 13 April 2023  
Revised, 10 Juli 2023  
Accepted, 01 Agustus 2023

### Abstrak

**Tujuan** – Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai serta menganalisis pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

**Desain/Metodologi/Pendekatan** – Responden penelitian adalah pegawai perempuan (ASN dan NON-ASN) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto sebanyak 70 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang kemudian dianalisis dengan uji jalur.

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan beban kerja terbukti berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Konflik peran ganda dan beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Konflik peran ganda tidak terbukti secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dan beban kerja terbukti secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

**Kata kunci:** Konflik Peran Ganda; Beban Kerja; Motivasi; dan Pegawai

### *The Effect of Multiple Role Conflicts and Workload on Employee Performance through Work Motivation*

#### Abstract

**Objectives** – The purpose of this study was to analyze the effect of multiple role conflict and workload on work motivation and employee performance and to analyze the effect of multiple role conflict and workload on employee performance through work motivation.

**Design/Methodology/Approach** – The research respondents were female employees (ASN and NON-ASN) at the Regional Secretariat Office of Mojokerto Regency, totaling 70 people. The research instrument was a questionnaire which was then analyzed with a path test.

**Findings** – The results of the study show that multiple role conflicts and workload have proven to influence employee motivation. Multiple role conflicts and workload are proven to affect employee performance. Motivation is proven to influence employee performance. Multiple role conflict is not proven to indirectly affect employee performance through motivation and workload is proven to indirectly affect employee performance through motivation.

**Keywords:** Multiple Role Conflict; Workload; Motivation; and Employees

## Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Salah satu yang perlu diperhatikan dari perilaku pegawai adalah aspek kinerja, kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2010). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, secara melawan hukum untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan etika karyawan untuk jangka waktu tertentu.

Instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto memiliki capaian kinerja yang belum optimal dimana ada beberapa capaian kinerja yang masih belum terealisasi 100%, berdasarkan hasil evaluasi LKJIP ditemukan bahwa ada beberapa aspek yang mempengaruhi hal ini adalah aspek geopolitik, aspek penguatan anggaran dan aspek optimalisasi sumber daya manusia. Pada aspek sumber daya manusia khususnya pada saat pandemi covid-19 permasalahan utama yaitu aspek konflik peran ganda, beban kerja dan motivasi pegawai dalam bekerja yang memberikan kontribusi pengaruh terhadap peningkatan capaian kinerja pegawai. Khususnya hal ini dialami oleh pegawai berjenis kelamin wanita. Hasil observasi peneliti didukung dengan hasil absensi harian pegawai dimana pegawai berjenis kelamin perempuan dominan memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi selama masa pandemic covid-19 serta tidak dapat menjalankan tugas luar karena harus dapat mendampingi putra/putri yang sedang menjalankan kegiatan sekolah secara *offline*.

Karyawan yang mengalami konflik peran ganda dalam bekerja, beban kerja yang berlebihan serta diluar batas kemampuan karyawan dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka mampu memunculkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*), dan akan mengarah pada *turnover* karyawan serta kinerja karyawan lainnya (Wulandari & Adnyani, 2016), (Irvianti & Verina, 2015), (Riani & Putra, 2017). Pada kenyataannya peran ganda memberi konsekuensi yang berat bagi wanita, di satu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan di sisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini.

Selain konflik peran ganda yang bisa menimbulkan tekanan pada pekerjaan, ada penyebab lain yang bisa menyebabkan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni besarnya tugas atau beban kerja yang diberatkan pada pegawai. Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja (Manuaba, 2000). Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan

masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan (Manuaba, 2000).

Hasil studi pendahuluan pada variabel konflik peran ganda mendapatkan hasil bahwa terdapat 60% pegawai tidak mempunyai waktu untuk berkumpul bersama keluarga, 70% pegawai tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, 50% pegawai sering melewatkan urusan penting bersama keluarga kerana pekerjaan, 80% pegawai kurang konsentrasi dalam mengurus rumah tangga. Pada variabel beban kerja mendapatkan hasil 70% Beban kerja yang diberikan kepada pegawai terlalu berat, 70% waktu kerja yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, 70 sistem kerja yang diberikan kepada pegawai masih kurang jelas, 60% pegawai kurang semangat dalam bekerja secara optimal.

Penelitian ini memiliki orisionalitas karena terdapat perbedaan mendasar dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan mendasar yakni perbedaan waktu, perbedaan lokasi dan metode. Penulisan ini diambil di era pandemic covid 19 dalam situasi masa pandemi *covid-19* yang dimana dipastikan merubah semua paradigma kehidupan yang berbeda dengan situasi normal sebelumnya, membahas tentang pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (*burnout*) dengan kinerja perawat dilakukan sebelum masa pandemic dan menggunakan analisis regresi berganda (Hera, 2016). Penelitian lain yaitu meneliti pengaruh tunjangan dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja, yang kemudian dianalisis dengan *path analysis* (Layuk, 2019). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stress kerja sebagai moderator (Wahab *et all*, 2019). Kemudian Mantik & Sunjoyo (2018) meneliti tentang dampak konflik keluarga-pekerjaan dan motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai yang dianalisis secara regresi berganda. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (Silva *et all*, 2021).

Berdasarkan fenomena di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh signifikansi konflik peran ganda terhadap motivasi kerja; pengaruh signifikansi beban kerja terhadap motivasi kerja; pengaruh signifikansi konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai; pengaruh signifikansi beban kerja terhadap kinerja pegawai; pengaruh signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; pengaruh signifikansi konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja serta pengaruh signifikansi beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

### **Tinjauan Pustaka**

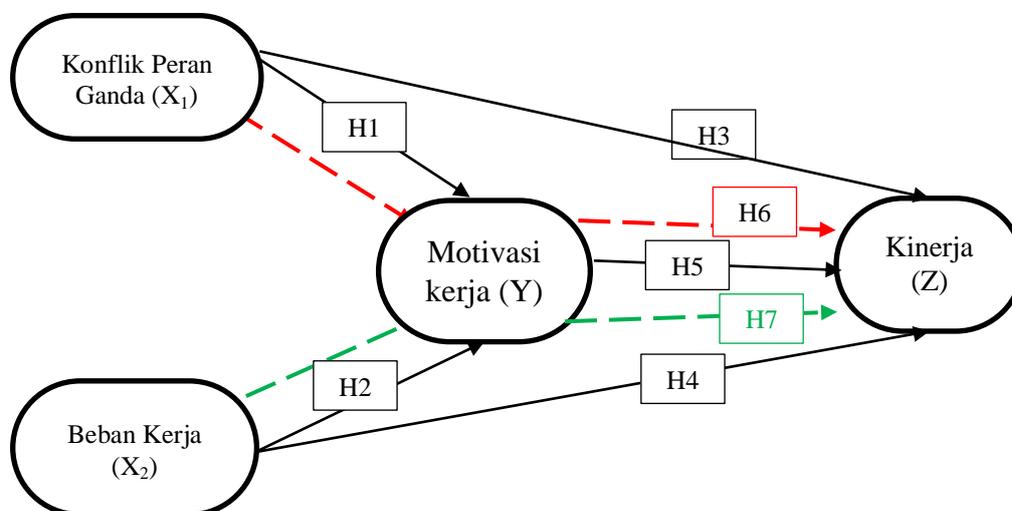
Konflik peran ganda ialah suatu sikap interole dimana tekanan peran dari pekerjaan serta keluarga saling tidak kompetibel dalam sebagian hal. Artinya keterlibatan dalam peran pekerjaan menjadi lebih susah dibandingkan partisipasi dalam peran keluarga (Amirudin *et all*, 2019). Seorang karyawan yang keterlibatan pekerjaanya lebih tinggi dan lebih

banyak menghabiskan waktu di tempat kerja akan menyebabkan seseorang karyawan mengalami *work family conflict* (Zhou & Gao, 2019). *Work family conflict* merupakan tingkatan stress yang dialami karyawan kala mereka lebih banyak menghabiskan waktu buat bekerja sehingga minimnya waktu buat keluarga (Soomro, 2018).

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesoemowidjojo, 2017). Performansi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yaitu beban waktu (*Time Load*) yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring tugas; beban usaha mental (*Mental Effort*) yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan; dan beban tekanan psikologis (*Psychological Stress*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi (Tarwaka, 2015).

Motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup (Pamela & Oloko, 2015). Motivasi kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan motivasi kerja yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting untuk menaikkan kinerja Pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Ivancevich menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu kapasitas untuk berkinerja, kesempatan dan kemauan (Busro, 2018). Indikator kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, dan tanggungjawab (Sinaga, 2014).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 138 pegawai sedangkan sampel sebanyak 70 pegawai perempuan yang diambil dengan teknik *purposive sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuisioner. Pada penelitian ini digunakan 4 (empat) variabel, terdiri dari dua variabel bebas, satu variabel mediasi dan satu variabel terikat.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Konflik Peran Ganda (X1)	Suatu permasalahan yang muncul karena tuntutan peran dari pekerjaan dan peran keluarga yang salah satunya tidak terpenuhi.	a) Tekanan sebagai orang tua b) Tekanan perkawinan c) Kurangnya keterlibatan sebagai istri d) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua e) Campur tangan pekerjaan (Roboth, 2015).
Beban Kerja (X2)	Besaran pekerjaan yang harus dijalankan pegawai dalam kurun waktu tertentu.	1) Beban waktu 2) Beban usaha/mental 3) Beban tekanan psikologis (Tarwaka, 2015)
Motivasi (Y)	Alasan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dalam suatu organisasi.	1) Kebutuhan fisik. 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan. 3) Kebutuhan sosial. 4) Kebutuhan akan penghargaan diri atau pengakuan. 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri. (Robbins, 2016)
Kinerja (Z)	Hasil kerja berdasarkan tugas dan fungsi yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang dicapai pegawai.	1) Kesetiaan 2) Prestasi kerja 3) Kedisiplinan 4) Kreatifitas 5) Kerja sama 6) Kecakapan 7) Tanggung jawab (Sinaga, 2014)

Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) variabel independen dan dependen. Melalui metode analisis jalur, peneliti ingin memastikan apakah terdapat pengaruh

konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Analisis jalur diartikan sebagai analisis statistik yang merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya (Juanim, 2020).

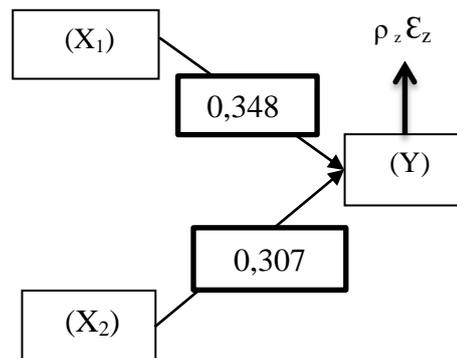
### Hasil Dan Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji T Persamaan Model 1

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.102	.474		2.324	.023
	Rata2_X1	.350	.145	.348	2.411	.019
	Rata2_X2	.372	.175	.307	2.129	.037

Hasil pengujian di atas, menjelaskan bahwa nilai variabel konflik peran ganda adalah t hitung 2,411 dengan sig 0,019 < 0,05 sehingga konflik peran ganda dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dalam bekerja. Kemudian, variabel beban kerja diperoleh nilai t hitung 2.129 dengan sig 0,037 < 0,05 sehingga beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai. Adapun diagram jalur persamaan substruktural model 1 adalah sebagai berikut:

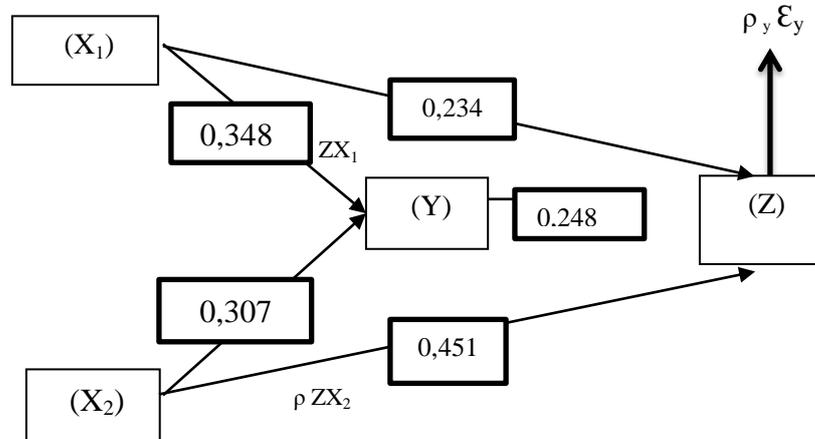


Gambar 2. Diagram Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 1

Tabel 3. Hasil Uji T Persamaan Model 2

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.142	.231		4.942	.000
	Rata2_X1	.151	.071	.234	2.127	.037
	Rata2_X2	.350	.085	.451	4.142	.000
	Rata2_Y	.159	.057	.248	2.770	.007

Variabel konflik peran ganda dengan nilai t hitung 2,127 dan sig 0,037 < 0,05 maka variabel konflik peran ganda secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. nilai variabel beban kerja adalah t hitung 4,142 dan sig 0,000 < 0,05 maka beban kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, nilai motivasi dengan t hitung 2,770 dan sig 0,007 < 0,05 maka variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun diagram jalur persamaan substruktural model 2 adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 2

Hasil keseluruhan permasalahan dalam penelitian dapat dirangkum dan diringkas melalui tabel berikut :

Tabel 4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Koef. Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Y	Total
Y →	0,348	0,348		0,365
Y →	0,307	0,307		0,565
Z →	0,234	0,234	(0,234 x 0,348) = 0,081	(0,234+0,081)=0,315
Z →	0,451	0,451	(0,451 x 0,307) =-0,138	(0,451+0,138)=0,589
Z →	0,248	0,248		0,248

Uji sobel pada persamaan pertama untuk melihat nilai signifikansi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui motivasi, diperoleh nilai *p-value* dengan nilai 0,11054959 dimana memiliki nilai diatas 0,05 yang artinya hasil uji sobel dari konflik peran ganda terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderator adalah tidak signifikan. Oleh karena itu H6 ditolak. Kemudian hasil uji sobel kedua pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi, diperoleh nilai *p-value* dengan nilai 0,04891 dimana memiliki nilai dibawah 0,05 yang artinya hasil uji sobel dari beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderator adalah signifikan. Oleh karena itu H7 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dengan nilai pengaruh yang positif, hal ini dapat dilihat melalui uji jalur pertama dimana nilai signifikansi yang diberikan adalah lebih kecil daripada signifikansi alpha 0,05 sehingga diartikan memberikan pengaruh yang signifikan, hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa konflik peran ganda memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Manunggal Indowood Investindo (Sholihah, 2021) sedangkan penelitian lain membuktikan bahwa *work family conflict* atau konflik peran ganda memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi akan tetapi bernilai negative pada karyawan RSUD Bagaswaras Klaten (Wijayanti, 2018). Adanya kesamaan maupun perbedaan nilai pengaruh yang diberikan dikarenakan konflik peran ganda tiap instansi atau tempat kerja berbeda-beda pada instansi RSUD Bagaswaras Klaten potensi terjadinya konflik peran ganda lebih besar dikarenakan adanya shift kerja jam sehingga dapat dibenarkan bahwa motivasi yang diberikan belum cukup sehingga potensi konflik peran ganda menjadi bernilai negative.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dengan nilai pengaruh yang positif, hal ini dapat dilihat melalui uji jalur pertama dimana nilai signifikansi yang diberikan adalah lebih kecil daripada signifikansi alpha 0,05 sehingga diartikan memberikan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai secara negatif di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa (Layuk, 2019). Namun berbeda dengan penelitian yang menemukan bahwa beban kerja karyawan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap motivasi karyawan PT Cahaya Bintang Plastindo Gresik (Irawati, 2018), kemudian beban kerja berpengaruh signifikan akan tetapi bernilai negative terhadap motivasi kerja karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang (Prahastari, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh yang positif, hal ini dapat dilihat melalui uji jalur kedua dimana nilai signifikansi yang diberikan adalah lebih kecil daripada signifikansi alpha 0,05 sehingga diartikan memberikan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa konflik peran ganda pada perawat wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Hera, 2016), namun berbeda bahwa konflik peran ganda memberikan pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Wahab *et al*, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh yang positif, hal ini dapat dilihat melalui uji jalur kedua dimana nilai signifikansi yang diberikan adalah lebih kecil daripada signifikansi alpha 0,05 sehingga diartikan memberikan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini juga

relevan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perawat Wanita Di Rsud I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur (Hera, 2016) namun berbeda dimana beban kerja memberikan pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores (Silva *et all*, 2021).

Tingginya beban kerja yang diberikan instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto kepada pegawai, dapat membuat beban kerja semakin meningkat. Pegawai diminta untuk bekerja secara optimal untuk dapat mencapai target atau tujuan program instansi tersebut. Oleh karena itu, dengan perencanaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada instansi tersebut, maka pegawai dituntut untuk bekerja lebih ekstra yang berakibat semakin meningkatnya beban kerja pegawai. Pada kasus yang terjadi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto terjadi ketidakseimbangan antara kompetensi SDM/pegawai dengan tugas yang diberikan. Kurangnya kemampuan atau kompetensi pegawai mengakibatkan tugas yang diberikan oleh instansi tersebut tidak dapat dijalankan secara optimal oleh pegawai, sehingga tugas tersebut menjadi overload yang dikarenakan kompetensi SDM yang tidak sebanding dengan tugas yang diberikan. Hal ini terjadi pada fase massa awal pandemic covid-19 dimana hampir 80% kegiatan yang dilakukan yang semula dilakukan secara konvensional secara tiba-tiba dirubah menjadi secara digital adanya perubahan ini menjadikan *shock* karena bagi beberapa pegawai dapat dikatakan masih awam dalam penggunaan teknologi IT akan tetapi karena massa pandemic covid -19 yang cukup lama pada fase selanjutnya pegawai karena kebutuhan serta tuntutan akhirnya dapat menguasai dan menjadi enjoy dalam bekerja, karena bekerja dengan berbasis ITE menjadikan pekerjaan lebih mudah cepat dan fleksibel. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa beban kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh yang positif, hal ini dapat dilihat melalui uji jalur kedua dimana nilai signifikansi yang diberikan adalah lebih kecil daripada signifikansi alpha 0,05 sehingga diartikan memberikan pengaruh yang signifikan. Motivasi pegawai dalam bekerja di massa pandemic covid-19, sebagaimana kita ketahui bersama banyak sekali terjadi pemangkasan atau pengalihan anggaran dalam hal kesejahteraan pegawai khususnya pemberian tunjangan atau insentif yang dikurangi untuk kemudian dana alokasi tersebut dialokasikan untuk penanganan pandemic covid-19 di Lingkungan Kabupaten Mojokerto selain itu adanya rasa takut tertular virus covid-19 karena harus tetap menjalankan pekerjaan pada saat massa pandemic covid-19 tentunya mempengaruhi faktor motivasi pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang ada sudah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja akan tetapi sebagai variabel pemoderasi motivasi masih belum kuat menjadi pemoderasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama variable motivasi bukanlah variable pemediasi yang kuat yang memediasi hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja dan kedua konflik peran ganda tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi berdasarkan uji sobel dimana nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Kebijakan yang diberlakukan secara mendadak ini tentu saja menjadi tantangan bagi ASN dalam pelaksanaannya. Ada kekhawatiran yang meningkat atas konflik antar peran yang dialami pegawai saat menjalankan pekerjaan dari rumah dengan peran pegawai wanita untuk menjalankan kegiatan rumah tangga (menjaga anak) karena menjalankan kegiatan sekolah secara daring, dan mencoba menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan peran keluarga karena konflik ini dapat mengakibatkan konsekuensi negatif seperti kinerja yang buruk. Ketidakmampuan dalam menyelesaikan konflik peran ganda dapat menyebabkan sikap kerja yang negatif, seperti kurang termotivasi dalam bekerja atau kurang konsentrasi karena urusan keluarga, yang dapat mempengaruhi kinerja pribadi serta organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama variable motivasi merupakan variable pemediasi yang kuat yang memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja dan kedua beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi berdasarkan uji sobel dimana nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Selain potensi terjadinya konflik peran ganda yang mungkin terjadi pada pegawai wanita dalam menjalankan pekerjaan selama masa pandemic covid-19, adalah adanya beban kerja. Faktor beban kerja berlebih (*over load*) maupun beban kerja yang kurang (*under load*) kedua-duanya mempunyai dampak yang kurang baik bagi instansi, beban kerja yang berlebih dalam jangka panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan. Beban kerja yang kurang menyebabkan instansi tidak efisien, selain hal tersebut yang perlu menjadi perhatian adalah keseimbangan beban kerja diantara pegawai yang mempunyai tingkatan yang sama artinya pada level/jabatan yang setingkat beban kerja yang diberikan haruslah seimbang, distribusi beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan situasi kerja menjadi kurang kondusif dan akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis diantara para pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan yaitu konflik peran ganda terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai di Kantor Sekretarian Daerah Kabupaten Mojokerto. Beban kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai. Konflik peran ganda terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Konflik peran ganda tidak terbukti secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

melalui motivasi. Beban kerja terbukti secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Saran penelitian bagi pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto, agar dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai maka dapat dilakukan dengan menciptakan sistem pengembangan karier berbasis kepada kinerja sehingga minim terjadi kompetisi yang kurang sehat; menciptakan transparansi hasil kinerja; dan pemerataan tupoksi kerja yang diharapkan tidak terjadi beban kerja yang tidak seimbang antara satu pegawai dengan pegawai lainnya sehingga tercipta iklim persaingan yang sehat. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti pengawasan, kompetensi pegawai dan penerapan kebijakan WFH dan WFO.

### Referensi

- Amiruddin, *et. al.* (2019). The Effect Of Time Pressure, Work-Family Conflict And Role Ambiguity On Work Stress And Its Effect On-Audit Quality Reduction Behavior. *International Journal of Law and Management*. 61(5): 1-12
- Hera. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*. 1(1), 119–135.
- Irawati, Carollina. (2018). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis. Politeknik Negeri Batam*. 5 (1): 1-10.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-119. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.99>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Juanim. (2020). *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Layuk, Agustiani Sambo. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *Yume: Jpurnal of Managemen*, 2(1): 1-15.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya : A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*, 5 (2): 1-14.

- Prahastari, Oktaviana Ayu. (2014). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *EMBA*, 1 (4): 1-13.
- Riani, Ni Luh Tesi dan Made Surya Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1): 1-10.
- Robbins, Couter. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Roboth, Jane Y. (2015). Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kineja Wanita Beran Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1): 33- 46.
- Sholihah, Imro'atus. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT. Manunggal Indowood Investindo). *Jurnal Universitas Islam Malang*, 1(1): 1-10.
- Silva, Yustina Olivia; Aurelia, Pipiet Niken; & Edellya, Martha. (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, 12 (1): 139-150.
- Sinaga. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu (Individual Characteristics Team) Terhadap Kinerja Tim (Performance Team). *Jurnal STIE Widya Manggala*, 1(1): 1-12.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation Of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, And Family-Work Conflict With The Employee Performance-Moderating Role Of Job Satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wijayanti. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Inovatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sakti Jaya Perkasa Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (3): 1-10.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 250-26.
- Wulandari, I. A. D., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 813–839.
- Zhou, S., Li, X., & Gao, B. (2020). Family/Friends Support, Work-Family Conflict, Organizational Commitment, And Turnover Intention In Young Preschool Teachers In China: A Serial Mediationmodel. *Children and Youth Services Review*, 113(3): 1-13.