

**ABSTRAK**

**Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator  
(Studi Kasus Pada PT. Atasa Cipta Laras)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara konflik peran dan ambiguitas peran baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Data pada penelitian ini didapat dari data primer yaitu dengan penyebaran kuesioner dan data sekunder yaitu berupa data – data perusahaan seperti presensi, data jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan serta studi pustaka dan literature yang terkait pada penelitian ini. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Atasa Cipta Laras dengan jumlah 75 orang. Mengingat populasi tidak lebih dari 100 orang maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sample tanpa harus mengambil sample dalam jumlah tertentu. Peneliti mengirim 75 kuesioner namun kuesioner yang dapat diolah hanya 66 lembar dan sisanya tidak dapat diolah karena responden tidak menjawab secara sungguh – sungguh. Hasil analisis dari penelitian ini membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika ditinjau dari penelitian ini karyawan yang mampu mengatasi konflik yang dihadapi menganggap konflik yang terjadi adalah sebagai tantangan. Namun Manajemen Perusahaan juga harus cermat dalam menanggulangi adanya konflik peran mengingat jika dibiarkan terus menerus tanpa adanya penanganan maka tingginya konflik peran juga dapat menurunkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mengalami ambiguitas peran, mereka tidak mengetahui secara jelas bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan secara efektif, maka dalam bekerja mereka cenderung tidak efisien dan tidak terarah, sehingga kemungkinan besar kinerja mereka akan menurun. Dan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi mampu memoderasi hubungan antara konflik peran dan ambiguitas peran baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi dan didukung oleh lingkungan kerja yang dipenuhi oleh rekan-rekan yang berkinerja tinggi dan berprestasi kerja maka dengan sendirinya individu yang tidak memiliki cukup informasi mengenai pekerjaannya akan terdorong berusaha untuk dapat melakukan usaha – usaha untuk meningkatkan kinerjanya.

**Kata Kunci:** Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Motivasi, Kinerja