

Pengaruh Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Dompu

by Mustika Ratu

Submission date: 15-Jul-2024 12:18PM (UTC+0700)

Submission ID: 2417065461

File name: INISIATIF_-_VOLUME_3,_NO._3,_JULI_2024_Hal_01-13.k.pdf (1.19M)

Word count: 3807

Character count: 23375

Pengaruh Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Dompu

Mustika Ratu ¹, Ikbal Irawan ², Amirul Mukminin ³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: mustika.stiebima20@gmail.com ikbal.stiebima@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the effect of role ambiguity and workload on employee performance at the Dompu Regency Umin Works (PU) Department. This type of research is associative with the research sample being 105 employees. Data collection techniques in this research were observation, questionnaires and questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research results show that role ambiguity and workload partially have a significant influence on employee performance. Simultaneously, role ambiguity and workload also have a significant influence on employee performance at the Dompu Regency Public Works (PU) Department.

Keywords: Role Ambiguity; Workload; Performance; Employee.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umin (PU) Kabupaten Dompu. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan sampel penelitian adalah 105 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, kuesioner dan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan ambiguitas peran dan beban kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Dompu.

Kata Kunci: Ambiguitas Peran; Beban Kerja; Kinerja; Pegawai.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan/organisasi, baik kompetensi pimpinan perusahaan maupun kinerja karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya hingga membuahkan hasil yang memuaskan. Tanpa talenta yang tepat, suatu organisasi pasti akan mengalami kebangkrutan, apalagi di era perkembangan teknologi yang begitu pesat saat ini. Sebagaimana diungkapkan Putri dan Rahyuda (2019), untuk mencapai visi dan misi perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena juga menjadi salah satu faktor penentu tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Sebaliknya menurut Suryani dkk (2020), kualitas kerja yang paling tinggi mempengaruhi keberhasilan dan juga menentukan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Selain itu, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan batas waktu penyelesaian pekerjaan tersebut menunjang kinerja dan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja dan kualitas unggul diharapkan dapat membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif. Seiring

dengan itu, tuntutan kinerja dibebankan pada setiap individu untuk mencapai tujuan tersebut.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian serius di semua bidang organisasi, baik besar maupun kecil, organisasi barang dan jasa, serta organisasi yang beroperasi di darat dan di laut. Sumber daya manusia merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengelola sumber daya, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pemberhentian karyawan. Hal ini untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan baik bagi individu, karyawan maupun masyarakat secara keseluruhan (Edwin B. Flippo, 2019). Pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia individu yang maksimal. Karena sumber daya manusia mencakup ilmu pengetahuan atau metode dalam mengatur rencana yang dijalankan (Bintoro dan Daryanto, 2017). Semua perusahaan mempunyai maksud dan tujuan yang ingin dicapai untuk mengembangkan perusahaannya, namun tidak semua perusahaan ingin kehilangan hasil kerja karyawannya. Oleh karena itu, kualitas kerja pegawai harus tinggi dan harus bekerja dengan kemampuan terbaiknya. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai beban kerja. Namun untuk mengurangi beban kerja, perusahaan memberikan tunjangan, penghargaan dan promosi kepada seluruh karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan suatu cara seseorang maupun kelompok dalam bekerja mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun individu. Tanpa kinerja yang maksimal, tujuan yang diinginkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, Sutrisno (2019) menurutnya kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi yang berbeda-beda. Yang lainnya, baik tidaknya kinerja tujuan Anda akan sangat mempengaruhi keberlangsungan organisasi Anda dalam mencapai tujuan dari tekanan pekerjaan yang dihadapinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah ambiguitas peran. Informasi yang tidak jelas, tanggung jawab yang tidak jelas, dan peraturan yang tidak jelas, sehingga sulit menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Umam (2018), jika karyawan yang ditugaskan tidak memiliki pengetahuan pekerjaan yang sesuai dengan posisi tersebut dan perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan, hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut menderita beban kerja dan

ketegangan akan mengalami penurunan semangat kerja karena tugas tidak selesai tepat waktu dan tugas menumpuk seiring berjalannya waktu. Menurut Susanti (2017), munculnya ambiguitas peran disebabkan oleh ³ deskripsi pekerjaan yang tidak ditulis dengan baik atau dijelaskan secara rinci dan tidak adanya standar kerja yang jelas sehingga menyebabkan kinerja ideal samar-samar diakui oleh karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja yang dianggap sulit dalam pelaksanaannya. Misalnya ketika suatu perusahaan diberi tugas yang di luar kemampuannya atau bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan ilmiahnya, seperti sasaran waktu yang lebih cepat. Menurut Johari et al., (2018) beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang dilakukan seorang karyawan, waktu yang diperlukan untuk melakukan dan mengerjakan tugas langsung dan tidak langsung. Beban kerja merupakan total waktu standar dibandingkan dengan total waktu standar untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan (Kasmir., 2019). Di sisi lain, Harini dkk. (2018) menyatakan bahwa ⁷ beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada seorang pegawai dan diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan kemungkinan pekerjaan yang ada. Dengan kata lain beban kerja adalah rata-rata frekuensi kegiatan kerja selama suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, ditemukan beberapa permasalahan atau faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Kurangnya kejelasan informasi, ketidakjelasan tanggung jawab dan peraturan terkait tugas yang tidak jelas sehingga tidak didokumentasikan atau dijelaskan secara rinci. Bila hal ini terjadi, karyawan tidak tahu harus berbuat apa karena tidak adanya standar kerja yang jelas. Dampak ini dapat menyebabkan karyawan mengalami ketegangan mental dan fisik, perasaan tidak puas dengan perannya, kecemasan, kebosanan dan stres, sehingga mengakibatkan kinerja kerja yang buruk. Namun di sisi lain, Direktur Pekerjaan Umum mewajibkan pegawainya untuk melaksanakan tugas yang diberikan tepat waktu. Pekerjaan ditugaskan baik secara internal maupun di lokasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mempelajari pengaruh ambiguitas peran dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum Kabupaten Dompu.

KAJIAN TEORITIS

Ambiguitas Peran (X1)

Ambiguitas peran adalah individu yang tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas yang diberikan termasuk sikap ketidaktahuan terhadap kerja yang ditugaskan. Pernyataan tersebut mengenai pandangan Umam, (2018) ambiguitas peran adalah dimana pegawai yang ditempatkan tidak memiliki pengetahuan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya dan perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan sehingga menyebabkan pegawai mengalami beban kerja dan akan menghasilkan semangat kerja yang kurang baik seperti tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang semakin bertambah dari waktu ke waktu sehingga menumpuknya pekerjaan tersebut. Adapun menurut Bahtiar Effendy, (2019), ambiguitas peran adalah keadaan dimana pendengar bekerja dalam pembagian kerja yang tidak jelas sehingga mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal karena menimbulkan stres bagi pendengar dalam bekerja.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan menurut pandangan Rivai, (2014). Adapun indikator Ambiguitas peran sebagai berikut:

- Tugas yang diberikan: Tugas yang berbeda dengan yang lain yaitu tugas masing-masing individu dibedakan menurut fungsi-fungsinya tersebut.
- Pengaturan: Pengaturan pelaksanaan kerja yang jelas, pelaksanaan tugas dan pekerjaan mempunyai aturan yang baku.
- Kebijakan: Kebijakan yang jelas yaitu terdapat aturan dan kebijakan perusahaan yang jelas diperusahaan.
- Kerja sama: Kerja sama tim, peran individu diatur jelas dalam kerja sama kelompok.

Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Sehingga beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Harini *et al.*, 2018). Beban kerja adalah harus menyelesaikan sejumlah proses atau kegiatan demi mencapai informasi yang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Priyanto, 2018).

Harini *et al.*, (2018) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut:

- Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat

pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

- b. Penggunaan waktu kerja: Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- c. Target Yang Harus Dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- d. Standar pekerjaan: Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Sutrisno, 2019). Sedangkan menurut Kristanti, (2017) kinerja pegawai adalah para pegawai memiliki tingkatan dalam mencapai persyaratan pekerjaan.

Indikator Kinerja Pegawai menurut Busro, (2018) antara lain:

- a. Kualitas kerja: Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- b. Kuantitas kerja: Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dan aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.
- c. Ketetapan waktu: Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.
- d. Efektivitas: Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksilmalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.
- e. Kerjasama tim: Yaitu setiap pegawai melakukan kerjasama tim demi tercapainya visi dan misi, kerjasama tim juga merupakan salah satu faktor pendorong agar tercapainya tujuan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual diatas, maka adapun Hipotesis dari peneliti ini adalah:

H₁: Diduga Ambiguitas peran berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Dompu.

H₂: Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Dompu.

H₃: Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan antara Ambiguitas peran dan Beban kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Dompu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Ambiguitas Peran dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Kabupaten Dompu”.

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

- Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
- Jawaban setuju diberi bobot 4
- Jawaban netral diberi bobot 3
- Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Penelitian ini di lakukan pada Dinas PU Kabupaten Dompu yang beralamat di Jl.Simpasai,Woja, Kabupaten Dompu. Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipelajari dan untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini digunakan yaitu pegawai Dinas PU Kabupaten Dompu berjumlah 405 orang, dengan jumlah ASN 105 orang dan Honorer 300 orang.

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan sampel ini merupakan bagian yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam peneitian ini adalah sampel jenuh (*total sampling*) dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 105 pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, angket dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi), uji regresi linear berganda, uji korelasi berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan Pengujian Validitas pada Variabel Ambiguitas Peran (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), ¹ menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada Variabel Ambiguitas Peran (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), dalam penelitian ini “Valid” dan Berdasarkan Hasil pengujian reliabilitas data ¹ dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “Reliabilitas”, karena nilai *cronbach's alpha* (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

Hasil pengujian asumsi klasik diperoleh bahwa data dalam penelitian ini memenuhi uji normalitas karena bahwa penyebaran data atau titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram. Data yang menyebar disekitar garis diagonal menunjukkan data tersebut berdistribusi normal, sehingga memenuhi uji asumsi normalitas. Data dalam penelitian ini juga bebas dari gejala heteroskedastisitas karena grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. penelitian ini juga memenuhi uji multikolinearitas dengan masing-masing variabel menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari 10, serta terhindar dari gejala autokorelasi dengan ¹ diatas nilai $dW = 1.844$. Dengan signifikan 5% maka nilai tabel Durbin Watson ($K;n$)=(2;105) maka diperoleh $dL = 1.6433$, $dU = 1.7209$ dan $4 - dU = 2.2814$ sehingga $1.7209 < 1.844 < 2.2791$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Linear berganda

Berdasarkan hasil uji spss 2020, di peroleh nilai regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59.509	1.711		34.789	.000
1 AMBIGUITAS PERAN	-.718	.109	-.599	-6.610	.000
BEBAN KERJA	-.417	.143	-.264	-2.915	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

SUMBER: Data Olahan, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 59.509 - 0.718x_1 - 0.417x_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 59.509. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi Ambiguitas peran (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja pegawai adalah 59.509.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Ambiguitas peran (X1) memiliki nilai negatif sebesar 0.718. Hal ini menunjukkan jika Ambiguitas peran mengalami penurunan 1% maka Kinerja pegawai akan turun sebesar 0.718 dengan asumsi variabel independen lain di anggap konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai negatif sebesar 0.417. Hal ini menunjukkan jika Beban Kerja mengalami penurunan 1% maka Kinerja pegawai akan turun sebesar 0.417 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji Korelasi berganda dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji spss 2020, di peroleh nilai korelasi berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.672	4.020

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, AMBIGUITAS PERAN

Dari tabel 2. di atas di peroleh nilai korelasi adalah 0,823. Hasil tersebut menunjukkan keeratan variabel pengaruh Ambiguitas peran dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai secara bersama-sama. ¹⁰ Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut:

Tabel 3. Perbandingan tingkat Hubungan koefisien korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

Korelasi pada variabel Ambiguitas peran dan Beban kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,823 (82,3%) berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat **Hubungan Sangat Kuat**. ¹ Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,823 yang berarti bahwa pengaruh Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Dompu yaitu memiliki tingkat **Hubungan Sangat Kuat**.

¹ Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678 yang berarti pengaruh Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Dompu adalah sebesar 67,8%. Sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji signifikansi (Uji t-Statistik)

Berdasarkan hasil uji spss 2020, di peroleh nilai uji signifikansi (uji t) sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59.509	1.711		34.789	.000
1 AMBIGUITAS PERAN	-.718	.109	-.599	-6.610	.000
BEBAN KERJA	-.417	.143	-.264	-2.915	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

SUMBER: Data Olahan, 2024

H1= Diduga Ambiguitas peran berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Dompu.

Dari hasil uji t (persial) menunjukan bahwa nilai signifikansi pengaruh negatif ambiguitas peran (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6.610 > 1.983$ artinya terdapat pengaruh signifikan ambiguitas peran (X1) terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Dompu. Tanda negatif menunjukan arah pengaruh dimana semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin rendah kinerja pegawai begitupun sebaliknya semakin rendah ambiguitas peran maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lara, (2022). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SBC Berkah Bersama.

H2= Diduga Beban kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Dompu

Dari hasil uji t (persial) menunjukan bahwa nilai signifikansi pengaruh negatif beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0.004 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.915 > 1.983$ artinya terdapat pengaruh negatif secara signifikan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Dompu. Tanda negatif menunjukan arah pengaruh dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja pegawai begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lara, (2022). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SBC Berkah Bersama.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji spss 2020, di peroleh nilai Signifikan Simultan (Uji F) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3469.623	2	1734.811	107.367	.000 ^b
	Residual	1648.091	102	16.158		
	Total	5117.714	104			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, AMBIGUITAS PERAN

H3= Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan antara Ambiguitas peran dan Beban kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Dompu.

¹ Berdasarkan data dari Tabel 10 hasil perhitungan Uji F, dapat di ketahui untuk pengaruh Ambiguitas peran (X2) dan Beban kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan F hitung $107.367 >$ nilai F tabel 3.09, hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Ambiguitas peran (X1) dan Beban kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas PU Kabupaten Dompu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lara, (2022). ³ Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SBC Berkah Bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Ambiguitas peran (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas PU Kabupaten Dompu. Hal ini dibuktikan dari uji t, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.610 > 1.983$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$.
- Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Beban kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas PU Kabupaten Dompu. Hal ini dibuktikan dari uji t, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.915 > 1.983$) dan nilai signifikansi $0,004 < 0.05$.

- c) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Ambiguitas peran (X1) dan Beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Dompu. Hal ini dibuktikan dari uji F, hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $107367 > \text{nilai F tabel } 3.09$.

Saran

- a) Diharapkan bagi instansi agar terus memperhatikan kinerja pegawai dan memberikan informasi yang jelas terkait apa yang harus dikerjakan dan tidak dikerjakan serta menjaga stabilitas kerja supaya tidak menjadi beban untuk pegawai.
- b) Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.)). CV. Pena Persada.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.
- Edwin B.Fliplo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Effendi, B. (2019). Role Ambiguity, Independensi dan Kinerja Auditor.STARETA. *Jurnal Akutansi Dan Kinerja Keuangan*, 1(2), 155–166.
- Suryani, Ni Kadek, I.A.P.W. Sugianingrat, dan K. D. I. S. L. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Umam, k. (2018). *Perilaku Organisasi*.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.
- Lara. (2022). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sbc Berkah Bersama. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 8.5.2017, 2003–2005. www.Aging-Us.Com
- Plutzer, M. B. B. And E. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pada Kantor Tata Pemerintahan Setda Kabupaten Langkat*. 6.
- Putri, N. M. S. R., dan A. G. R. (2019). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7370–7390.
- Ramadhan, R., Ariska, R., Kerja, B., & Peran, K. (2023). *Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap BURNOUT (Studi Pada PT . BANK MANDIRI (PERSERO), TBK . Cabang. 6*, 2062–2070.
- Shoalihin Shoalihin, Rizky Ramadhan, R. A. R. (2023). Analisi Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap BURNOUT (Studi Pada PT.BANK MANDIRI (PERSERO), TBK. Cabang Bima). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6 No. 4.
- Ulfa Indriani, Amirulmukmini, M. B. (2023). *Pelatihan Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) CP*

Dompus. 2 No. 3(JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis), 13–20.

Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktek*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 92–100. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2275>

Pengaruh Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Dompu

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnal.vifada.id

Internet Source

3%

2

ejournal.stiepancasetia.ac.id

Internet Source

3%

3

riset.unisma.ac.id

Internet Source

3%

4

repository.usahidsolo.ac.id

Internet Source

2%

5

Submitted to British College of Applied Studies

Student Paper

2%

6

prin.or.id

Internet Source

2%

7

eprints.stiebankbpdjateng.ac.id

Internet Source

2%

8

repository-feb.unpak.ac.id

Internet Source

2%

9

repository.undar.ac.id

Internet Source

2%

10

www.journal.unrika.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On