

PAPER NAME

PENGARUH AMBIGUITAS PERAN, KONFLIK PERAN, DAN KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

AUTHOR

Eko Budi Satoto

WORD COUNT

3993 Words

CHARACTER COUNT

25630 Characters

PAGE COUNT

8 Pages

FILE SIZE

257.7KB

SUBMISSION DATE

Sep 30, 2024 2:47 PM GMT+7

REPORT DATE

Sep 30, 2024 2:48 PM GMT+7

● **16% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 16% Internet database
- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● **Excluded from Similarity Report**

- Submitted Works database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 8 words)
- Manually excluded sources
- Manually excluded text blocks

PENGARUH AMBIGUITAS PERAN, KONFLIK PERAN, DAN KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER)

Yuli Eka Pratiwi¹; Eko Budi Satoto²; Ira Puspitadewi S³

24
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember
Jln. Karimata No. 49 Jember 68121
E-mail : yuliekap29@gmail.com (Koresponding)

Submit: 25 Mei 2024

Review: 25 Mei 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: This research aims to examine and analyze the influence of role ambiguity, role conflict, and work placement balance on employee performance at the Muhammadiyah University of Jember. The method used in this research is quantitative. The objects of the research were employees at the Muhammadiyah University of Jember with a population of 133 employees. The sampling technique used was probability sampling so that the sample taken in this research was 71 employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires and measured using SPSS24. The research results show that role ambiguity, role conflict, and job placement balance have a significant effect on employee performance. The results of multiple linear regression of role ambiguity and conflict show a significant negative influence on employee performance. Meanwhile, the results of job placement suitability show a positive and significant influence on employee performance

Keywords: *Employee performance, role ambiguity, role conflict, suitability of work placement*

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang berkembang cukup pesat membuat sumber daya manusia dituntut untuk lebih memiliki daya saing yang tinggi supaya tidak tertinggal, maka harus didampingi juga dengan SDM yang unggul dan mampu bersinergi dengan perkembangan teknologi dalam menciptakan ide-ide kreatif serta mampu berfikir kritis dalam memecahkan setiap tantangan (Candra Wijaya et al., 2019). Manusia menjadi pion utama dalam sebuah perusahaan baik dalam beraktivitas, melakukan perencanaan, dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Semua perusahaan atau organisasi jelas menginginkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, pemikiran dan keterampilan yang berkualitas dalam mewujudkan visi dan misi dalam jangka waktu yang berkelanjutan (Cen, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam lingkungan suatu organisasi sebagai katalisator terwujudnya potensi organisasi yang merupakan aset dan

berfungsi sebagai modal (non-materi) dalam suatu lingkungan bisnis. Potensi tersebut dapat diwujudkan menjadi kenyataan baik secara fisik maupun non fisik agar organisasi dapat terus beroperasi (Cen, 2022). Dalam perusahaan terdapat komponen-komponen dari sumber daya manusia yaitu: pengusaha, pemimpin, karyawan. Seseorang yang menginvestasikan modalnya untuk menghasilkan pendapatan atau keuntungan disebut pengusaha. Pemimpin adalah seseorang yang memerintah, mengendalikan, dan membimbing orang lain dengan menggunakan posisi kekuasaan dan pengaruhnya. Ia juga memikul tanggung jawab atas tugas-tugas yang dilakukan bawahannya. Pekerja adalah mereka yang secara aktif berkontribusi terhadap penciptaan kebijakan, prosedur, metode, dan tujuan yang ingin dicapai oleh bisnis atau organisasi (Larasati, 2018).

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan perguruan tinggi swasta yang menghususkan diri pada ilmu pengetahuan

dan teknologi dengan tetap mengedepankan cita-cita Islam. Didirikan pada tanggal 11 Maret 1981 oleh Tokoh-Tokoh Muhammadiyah dan Warga Muhammadiyah di Jember, dan berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Nomor: 047/III-JTM.81/81 diresmikan pada tanggal 1 September 1981 dan disetujui oleh Pemerintah pada tanggal 10 Mei 1982, dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 0172/Q/1982. Mempunyai tujuan sebagai sivitas akademika dengan tata kelola universitas yang produktif, efektif, efisien, transparan, akuntabel dan berkelanjutan. Tujuan tersebut bisa didapatkan dengan kontribusi yang baik dan tepat dari karyawan yang ada di Universitas.

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Pra-survey tersebut diajukan kepada 30 karyawan yang disini selaku responden dari penelitian ini. Setelah diolah data tersebut terdapat 17% responden tidak mengalami ambiguitas peran sedangkan 83% mengalami ambiguitas peran. Namun dalam variabel konflik peran, seluruh responden mengalami hal tersebut. Kesesuaian penempatan kerja 33% responden telah berkeja sesuai keahlian mereka dan sebanyak 67%. Dari ketiga variabel tersebut, responden setuju 100% bahwa hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survey dapat dipaparkan sebagai berikut: Ambiguitas, hal yang membuat responden mengalami ambiguitas dikarenakan kurang menerima informasi yang memadai tentang tujuan dan sasaran, hal yang dirasakan karyaawan baru tentang deskripsi kerja dan kriteria promosi yang kurang jelas dilakukan di Universitas yang menimbulkan rasa ambiguitas. Ambiguitas membuat ketidakpercayaan kepada karyawan sehingga menghasilkan *performance* yang kurang baik sehingga kesulitan dalam menerima penghargaan saat bekerja (*reward*). Konflik peran yang dialami responden karena kurangnya sumber daya manusia (rekan) yang baik. Baik konflik dari sesama rekan kerja ataupun dari atasan dan

kurangnya kesadaran responden akan pekerjaannya sendiri. Ketidaksesuaian tugas dengan prinsip individu yang pada akhirnya berimbas pada tanggungjawab saat bekerja yang dapat menimbulkan kendala dalam pengembangan SDM. Kesesuaian penempatan kerja mendapatkan hasil yang kurang sesuai, hal tersebut dialami karena katidaksesuaian dengan akademis. Akademis yang dimaksud adalah pekerjaan yang dilakukan sekarang tidak sesuai dengan keahlian yang didapat saat jenjang pendidikan. Dari beberapa hal tersebut responden setuju bahwa ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Para karyawan diharapkan dapat bekerja secara maksimal, hal ini dapat mengakibatkan beban kerja yang membebani individu sehingga menimbulkan konflik. Ketidakjelasan (ambiguitas peran) terjadi ketika seseorang mengantisipasi suatu peran tetapi tidak memahami atau mengetahui apa yang harus dilakukan. Kepuasan kerja karyawan menurun seiring dengan meningkatnya ambiguitas peran (Wahyudi & Setiawati, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin manajemen yang berfokus pada hubungan dan fungsi manusia dalam organisasi perusahaan (Susan E, 2019). Manajemen SDM mencakup penciptaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia, baik di tempat kerja maupun sebagai individu wiraswasta. Manajemen SDM berkaitan dengan penggunaan manusia untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi tertinggi dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Susan E, 2019).

Menurut (Sitinjak et al., 2021) Kinerja karyawan diartikan sebagai derajat dan volume produk kerja yang dihasilkannya dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan instruksi yang diberikan. Ketika membahas pencapaian atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok, istilah "kinerja" sering digunakan. Pengukuran kinerja hanya mungkin dilakukan ketika seseorang atau sekelompok orang berupaya

mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Banyak pekerja yang tidak mampu bekerja secara maksimal, padahal mereka mempunyai potensi yang besar. Seorang karyawan yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kinerja yang baik pula begitu sebaliknya dimana terjadi kecenderungan apabila karyawan tidak puas dalam bekerja akan menunjukkan indikasi kinerja yang menurun (Sesario, 2021).

Menurut (Tri Wahjoedi, 2023) Ambiguitas peran adalah keadaan yang berdampak pada emosi, proses mental, dan kondisi seseorang ketika karyawan tidak menerima informasi yang cukup mengenai maksud dan tujuan peran yang jelas. Ambiguitas peran dapat mengganggu kapasitas seseorang dalam berkerja, yang pada gilirannya dapat mencegah mereka memberikan hasil yang diinginkan dan merugikan organisasi. (Munandar dalam Tri Wahjoedi, 2023) menjelaskan bahwa ketika orang kurang memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka atau tidak memahami atau menyadari harapan yang terkait dengan fungsi tertentu, maka ambiguitas akan muncul

Menurut (Schemerhorn, Hunt & Osborn dalam Ekawarna, 2021) konflik peran dapat muncul ketika harapan satu atau lebih anggota kelompok tidak sesuai dengan peran yang diberikan kepada mereka. Jenisnya meliputi: intrasender, intersender, person-role, dan interrole conflict. Intrasender role conflict terjadi ketika anggota dengan peran yang sama mempunyai ekspektasi yang berbeda. Intersender role conflict terjadi ketika anggota dengan peran yang berbeda mempunyai harapan yang bertentangan. Person-role conflict terjadi ketika cita-cita dan kebutuhan orang-orang yang berlawanan tidak sejalan dengan harapan peran anggota kelompok. Interrole conflict terjadi ketika ekspektasi terhadap dua atau lebih peran yang dipegang oleh orang yang sama tidak sesuai. Ketika tanggung jawab tidak didefinisikan dengan jelas, konflik peran akan terjadi.

Menurut (H. Vip Paramarta et al., 2021) Proses pengisian suatu posisi, pemindahan karyawan ke tugas atau posisi

baru, atau peralihan ke posisi lain disebut penempatan. Proses penempatan seseorang pada peran yang sesuai berdampak pada volume dan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya. Salah satu elemen terpenting bagi bisnis dan karyawan adalah penempatan kerja. Proses penempatan pekerja yang berkualitas sangat penting untuk membantu bisnis mendapatkan pekerja terampil yang dibutuhkan karena orang yang tepat pada posisi yang tepat dapat membantu bisnis mencapai tujuannya (Amelia, Afriyana; Poetra, 2020).

METODE

Dalam penelitian ini, teknik penelitian kuantitatif dipadukan dengan metodologi asosiatif kausa. Menyelidiki apakah suatu variabel yang berfungsi sebagai variabel independen mempengaruhi variabel dependen disebut penelitian kausal. Dalam penelitian kuantitatif, permasalahan tidak ditemukan pada awal penelitian melainkan setelah peneliti terjun ke lapangan. Jika peneliti menemukan permasalahan baru, maka peneliti menyelidikinya kembali hingga seluruh permasalahan terjawab (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

HASIL

Uji validitas adalah salah satu jenis analisis data yang menentukan keabsahan suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Produk Moment Pearson. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Menurut (Ghozali, 2016) data dari hasil kuisisioner dapat dikatakan valid apabila r -hitung yang merupakan nilai dari *corrected item total correlation* > r -table yaitu dengan signifikan 5% (0,05). Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Ket
Ambiguitas Peran (X ₁)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
Konflik Peran (X ₂)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.6	0,003	Valid

Variabel	Item	Sig	Ket
Kesesuaian Penempatan Kerja (X ₃)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,011	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,019	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel ambiguitas peran (X₁), konflik peran (X₂), kesesuaian penempatan kerja (X₃), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Hal ini menyimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel ambiguitas peran (X₁), konflik peran (X₂), kesesuaian penempatan kerja (X₃), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Reabilitas data diukur dengan uji statistik alpha cronbach's (α). Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberi nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2016). Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Ambiguitas Peran (X ₁)	0,694	0,60	Reliabel
Konflik Peran (X ₂)	0,657	0,60	Reliabel
Kesesuaian Penempatan Kerja (X ₃)	0,747	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,721	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel ambiguitas peran (X₁), konflik peran (X₂), kesesuaian penempatan kerja (X₃), dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha atau r alpha diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena r alpha yang bernilai lebih besar.

Hubungan linier antara dua variabel juga dapat muncul dari analisis regresi linier

berganda dua variabel. regresi linier banyak adalah pendekatan regresi yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi banyak prediktor (variabel independen) dan pengubah respon (variabel dependen). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperkirakan atau memprediksi nilai Y terhadap nilai X dan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 3. Analisis linier berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	0,763	-	-
Ambiguitas Peran (X ₁)	-0,582	0,013	Signifikan
Konflik Peran (X ₂)	-0,491	0,010	Signifikan
Kesesuaian Penempatan Kerja (X ₃)	0,356	0,043	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024.

Hasil berikut dapat dihasilkan dari persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel sebelumnya:

$$Y = 0,763 - 0,582X_1 - 0,491X_2 + 0,356X_3 + e$$

- Nilai Konstanta
Persamaan di atas menghasilkan nilai konstanta positif yang artinya jika nilai variabel independen ambiguitas peran (X₁), konflik peran (X₂), dan kesesuaian penempatan kerja (X₃) semuanya nol, maka Kinerja Karyawan (Y) juga bernilai positif.
- Ambiguitas Peran (X₁)
Nilai koefisien pada variabel ambiguitas peran bernilai negatif yang menunjukkan bahwa semakin besar ambiguitas peran maka semakin rendah kinerja karyawan.
- Konflik Peran (X₂)
Nilai koefisien variabel konflik peran bernilai negatif yang menunjukkan bahwa semakin besar konflik peran maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- Kesesuaian Penempatan Kerja (X₃)
Nilai koefisien pada variabel kesesuaian penempatan kerja bernilai positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian penempatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui kualitas data dengan menentukan apakah data tersebut terdistribusi secara teratur atau tidak. Teknik Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas. Signifikansi pada tabel hasil perhitungan probabilitas menjadi dasar pengambilan keputusan. Jika probabilitasnya $>0,05$ maka data dianggap terdistribusi normal, jika $<0,05$ maka tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Kolmogorov Smirnov	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer, 2024

Dari temuan pengujian pada tabel di atas terlihat bahwa nilai probabilitas atau signifikansi variabel penelitian $>0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data penelitian ini tersebar secara teratur.

Untuk memastikan apakah model regresi mempunyai variabel bebas atau hubungan linier digunakan uji multikolinearitas. Dari pengujian tersebut terlihat bahwa jika nilai VIF <10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Ambiguitas Peran (X_1)	0,247	4,056	Tidak multikolinieritas
Konflik Peran (X_2)	0,558	1,792	Tidak multikolinieritas
Kesesuaian Penempatan Kerja (X_3)	0,339	2,946	Tidak multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2024

Diketahui tidak terjadi multikolinearitas pada model berdasarkan temuan analisis *Collinearity Statistics* yang ditampilkan pada tabel di atas. Toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 menunjukkan hal ini.

Varians pada model yang tidak identik merupakan uji heterodastisitas yang menunjukkan bahwa estimasi yang dihasilkan tidak efisien. Variansnya tidak minimum, yang menjelaskan hal ini. Uji Glejser dapat digunakan untuk memastikan adanya

heterodastisitas. Meregresi nilai absolut residu pada masing-masing variabel independen adalah dengan cara dilakukan uji Glesjer untuk pengujian heterodastisitas. Dengan nilai signifikansi $>0,05$ maka model penelitian dianggap lolos dari heterodastisitas jika temuan regresi absolut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai t yang tidak signifikan (Ghozali, 2018). Berikut temuan uji heteroskedastisitas:

Tabel 6. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Ambiguitas Peran (X_1)	0,153	Tidak Heterokesdastisitas
Konflik Peran (X_2)	0,729	Tidak Heterokesdastisitas
Kesesuaian Penempatan Kerja (X_3)	0,139	Tidak Heterokesdastisitas

Sumber: Data Primer, 2024

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada persamaan yang diuji karena pada tabel 4.14 terlihat nilai signifikansi masing-masing variabel $>0,05$.

Dengan asumsi semua variabel independen lainnya adalah konstan, uji t, disebut juga uji t, merupakan uji koefisien regresi parsial yang bertujuan untuk memastikan signifikansi parsial peran antara variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari uji t, sering disebut uji t sampel, adalah untuk menentukan apakah hipotesis yang dibuat sebelumnya benar atau salah, atau diterima atau ditolak. Uji-t disebut juga uji rata-rata karena merupakan uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara rata-rata dengan sampel yang diambil. Berikut temuan uji t:

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Keterangan
Ambiguitas Peran (X_1)	0,013	H_0 ditolak
Konflik Peran (X_2)	0,010	H_0 ditolak
Kesesuaian Penempatan Kerja (X_3)	0,043	H_0 ditolak

Sumber: Data Primer, 2024.

Tabel di atas menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan hasil sebagai berikut:

1. Ambiguitas peran (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel ambiguitas peran (X_1) adalah $0,013 < 0,05$. Hal ini berarti ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1 diterima).

2. Konflik peran (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel konflik peran (X_2) adalah $0,010 < 0,05$. Hal ini berarti konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2 diterima).

3. Kesesuaian penempatan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel kesesuaian penempatan kerja (X_3) adalah $0,043 < 0,05$. Hal ini berarti kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima).

Untuk menilai kualitas model regresi yang digunakan dalam penelitian, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2). Sejauh mana model dapat menjelaskan perbedaan variabel terkait ditunjukkan dengan koefisien determinasi (Ghozali, 2016). Nilai yang mendekati kesatuan menunjukkan bahwa model tersebut lebih akurat karena variabel independen mencakup hampir seluruh data yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil uji R^2 adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji R^2

R	R Square	Adjusted R Square
0,797	0,636	0,620

Sumber: Data Primer, 2024

Nilai Adjusted R Square model sebesar 0,620 seperti terlihat pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpastian peran (X_1), konflik peran (X_2), dan kesesuaian penempatan kerja (X_3) semuanya mempunyai pengaruh sebesar 62% terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Angka ini menunjukkan bahwa rata-rata faktor independen mempengaruhi 62% variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

PEMBAHASAN

Temuan analisis regresi berganda pada uji t hipotesis pertama (H_1) dengan mempertimbangkan ambang batas signifikansi sebesar 0,013 menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh negatif yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember akan menurun seiring dengan meningkatnya ambiguitas peran (H_1 diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wondiwoy et al., 2022) menyatakan bahwa tidak berpengaruhnya faktor ambiguitas peran pada kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi & Setiawati, 2019) menyatakan bahwa berpengaruhnya ambiguitas secara signifikan pada kinerja karyawan.

Temuan analisis regresi berganda pada uji t hipotesis kedua (H_2) dengan mempertimbangkan ambang batas signifikansi sebesar 0,010 menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan adanya hubungan negatif antara konflik peran dengan kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember, menunjukkan bahwa (H_2 diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agus Joko Triyono (2017) pada karyawan Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolvipaan Reklame Kota Semarang. Hasil dari penelitiannya tersebut menyatakan bahwa berpengaruhnya konflik peran pada kinerja pegawai. Indikator yang menempati posisi ialah ketidaksesuaian tugas dengan tanggungjawab. Ketidaksesuaian tugas dengan prinsip individu yang pada akhirnya berimbas pada tanggungjawab saat bekerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juditson dkk (2022) yang menyatakan bahwa tidak berpengaruhnya konflik peran secara signifikan pada kinerja karyawan.

Jika dilihat pada tingkat signifikansi sebesar 0,043, maka temuan analisis regresi

berganda pada uji t terhadap hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh relevansi penempatan kerja. Berdasarkan koefisien regresi, kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember akan semakin baik jika semakin sesuai suatu posisi yang ditempatkan, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan (H3 diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Afriyana Amelian N, Ricky Perdana Poetra, Sri Paramitha Lestari Putri (2020) menyatakan bahwa variabel kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan prinsip “*the right man in the right place and the man behind the right job*” “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Hasibuan dalam Afriyan, 2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, 2018) yang menyatakan bahwa tidak berpengaruhnya penempatan kerja secara signifikan pada kinerja karyawan.

12 SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti uraikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t dan regresi linear berganda atas pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan memperlihatkan pengaruh yang negatif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi ambiguitas peran akan menurunkan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Hasil uji t dan regresi linear berganda atas pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang negatif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi konflik peran akan menurunkan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Hasil uji t dan regresi linear berganda berganda atas pengaruh kesesuaian

penempatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kesesuaian penempatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

DAFTAR RUJUKAN

- Amelia, Afriyana; Poetra, R. P. S. (2020). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Kualifikasi Pendidikan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 6(2), 209–222.
- Anshori, M. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=Ltq0dwaaqbaj>
- Arif, M. (2018). *Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja*. 15.
- Cahyaningrum, I. M. I. P. I. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=E--Idwaaqbaj>
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional. <https://books.google.co.id/books?id=Lch1eaaaqbaj>
- Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, H. T. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bpr Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA: Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2848–2857.
- Dr. Candra Wijaya, M. P., Dr. Rahmat Hidayat, M. A., Dr. Hj. Tien Rafida, M. H., & Dr. Abdillah, S. A. M. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.

- <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=A8lkeaaaqbaj>
- Dr. H. Vip Paramarta, D. M. M., Dr. Drs. Kosasih, M. M., & Denok Sunarsi, S. P. M. M. C. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara (CMN).
<https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=P10zeaaaqbaj>
- Dr. Ir. Achmad Daengs GS., S. E. M. M. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
<https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Takveaaaqbaj>
- Ekawarna. (2021). *Manajemen Konflik Dan Stres*. Bumi Aksara.
<https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=479WEAAAQBAJ>
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Edisi Kedelapan, Cetakan VII*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, D., & Rahman Arrafiqur. (2022). *Pengaruh Prinsip Prosedur Kerja, Ambiguitas Peran, Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu*. 11.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
<https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Xrrkdwaaqbaj>
- Munandar, M. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. BPFE.
- Noviansyah, Soleh, A., & Nengsih, M. K. (2022). Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 223–228.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
<https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Hsedeaqaqbaj>
- Rizzo, J. R. ., & Lirtzman, S. (2013). *Role Conflict And Ambiguity In Complex Organizations*.
- Sesario, R. (2021). *Pengaruh Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit Qiara Media.
<https://books.google.co.id/books?id=T9NgEAAAQBAJ>
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., & Marlana, N. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia.
<https://books.google.co.id/books?id=mstKEAAAQBAJ>
- Tri Wahjoedi, S. T. M. M. (2023). *Buku Referensi Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik & Empirik*. Jakad Media Publishing.
<https://books.google.co.id/books?id=I4a6EAAAQBAJ>
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2017). 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*, 92–100.
- Wahyudi, S., & Setiawati, N. (2019). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 99.
<https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.169>

● **16% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 16% Internet database
- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	journal.unesa.ac.id Internet	<1%
2	repository.pelitabangsa.ac.id Internet	<1%
3	journal.uniku.ac.id Internet	<1%
4	Nita Cahyaningsih, Rukmini, M. Hasan Ma'ruf. "Pengaruh Pengawasan,..." Crossref	<1%
5	repository.nobel.ac.id Internet	<1%
6	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet	<1%
7	ejournal.bsi.ac.id Internet	<1%
8	pt.scribd.com Internet	<1%
9	scilit.net Internet	<1%

10	journal.um-surabaya.ac.id Internet	<1%
11	sintama.stibsa.ac.id Internet	<1%
12	ojs.unud.ac.id Internet	<1%
13	repository.unibos.ac.id Internet	<1%
14	eprints.triatmamulya.ac.id Internet	<1%
15	eprints.upj.ac.id Internet	<1%
16	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	<1%
17	repo.uniska-kediri.ac.id Internet	<1%
18	repositori.buddhidharma.ac.id Internet	<1%
19	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet	<1%
20	e-journal.iainpekalongan.ac.id Internet	<1%
21	es.scribd.com Internet	<1%

22	jurnal.stiapembangunanjember.ac.id Internet	<1%
23	ojs.stieamkop.ac.id Internet	<1%
24	coursehero.com Internet	<1%
25	diktilitbangmuhammadiyah.org Internet	<1%
26	pekerjadata.com Internet	<1%
27	edoc.pub Internet	<1%
28	ejournal.unmas.ac.id Internet	<1%
29	ojs.unik-kediri.ac.id Internet	<1%
30	j-ptiik.ub.ac.id Internet	<1%
31	journal.ipm2kpe.or.id Internet	<1%
32	repo.uinsatu.ac.id Internet	<1%
33	repository.ubaya.ac.id Internet	<1%

34	e-journal.uajy.ac.id Internet	<1%
35	eprints.pancabudi.ac.id Internet	<1%
36	eprints.umg.ac.id Internet	<1%
37	eprints.unisnu.ac.id Internet	<1%
38	journal.thamrin.ac.id Internet	<1%
39	jurnal.lpkia.ac.id Internet	<1%
40	jurnal.unitri.ac.id Internet	<1%
41	publikasi.dinus.ac.id Internet	<1%
42	repository.trisakti.ac.id Internet	<1%

● Excluded from Similarity Report

- Submitted Works database
- Quoted material
- Small Matches (Less than 8 words)
- Manually excluded text blocks
- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded sources

EXCLUDED SOURCES

repository.unmuhjember.ac.id	16%
Internet	
repository.unej.ac.id	11%
Internet	
123dok.com	10%
Internet	
repo.itsm.ac.id	10%
Internet	
jurnal.unmuhjember.ac.id	7%
Internet	
eprints.ubhara.ac.id	7%
Internet	
text-id.123dok.com	6%
Internet	
core.ac.uk	6%
Internet	
docplayer.info	6%
Internet	

repository.ub.ac.id	6%
Internet	
ejournal.unsrat.ac.id	6%
Internet	
jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	5%
Internet	
id.123dok.com	5%
Internet	
adoc.pub	5%
Internet	
jurnal.ibmt.ac.id	5%
Internet	
eprints.upnyk.ac.id	4%
Internet	
ojs.itb-ad.ac.id	4%
Internet	
ojs.itb-ad.ac.id	4%
Internet	
media.neliti.com	4%
Internet	
jurnal.unej.ac.id	4%
Internet	
eprints.walisongo.ac.id	3%
Internet	

Achmad Irsyandi, Feti Fatimah, Nursaidah Nursaidah. "Analisis Kualitas Produ...	3%
Crossref	
eprints.iain-surakarta.ac.id	3%
Internet	
journal.arimbi.or.id	3%
Internet	
eprints.ums.ac.id	3%
Internet	
etheses.uin-malang.ac.id	3%
Internet	
digilibadmin.unismuh.ac.id	3%
Internet	
st293545.sitekno.com	3%
Internet	
dspace.uii.ac.id	3%
Internet	
researchgate.net	3%
Internet	
ejournal.kompetif.com	3%
Internet	
karya.brin.go.id	3%
Internet	
eprints.universitaspotrabangsa.ac.id	3%
Internet	

scribd.com	3%
Internet	
1library.net	2%
Internet	
unars.ac.id	2%
Internet	
repositori.uin-alauddin.ac.id	2%
Internet	
jurnal.harianregional.com	2%
Internet	
pdfcoffee.com	2%
Internet	
eprints3.upgris.ac.id	2%
Internet	
ejournal.warmadewa.ac.id	2%
Internet	
repository.unhas.ac.id	2%
Internet	
jurnal-sosioekotekno.org	2%
Internet	
eprints.perbanas.ac.id	2%
Internet	
ejurnal.untag-smd.ac.id	2%
Internet	

repository.uinsu.ac.id	2%
Internet	
pdffox.com	2%
Internet	
stiealwashliyahsibolga.ac.id	2%
Internet	
jurnal.stie-aas.ac.id	2%
Internet	
repositorybaru.stieykpn.ac.id	2%
Internet	
ejournal.warmadewa.ac.id	2%
Internet	
theses.iainponorogo.ac.id	2%
Internet	
id.scribd.com	2%
Internet	
M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Harun Samsudin, Samsul Akmal, Pandu ...	2%
Crossref	
archive.umsida.ac.id	2%
Internet	
repository.upi.edu	2%
Internet	
kampus.stiabanten.ac.id	2%
Internet	

Neneng Navila, Agus Eko Sujianto. "Pengaruh Modal Pinjaman dan Volume Us... 1%

Crossref

jurnal.stie-mandala.ac.id 1%

Internet

ejurnal.uniyos.ac.id 1%

Internet

jurnal.stiq-amuntai.ac.id <1%

Internet

jurnal.stiabanten.ac.id <1%

Internet

repositori.untidar.ac.id <1%

Internet

EXCLUDED TEXT BLOCKS

PENGARUH AMBIGUITAS PERAN, KONFLIK PERAN, DANKESESUAIAN PENEMPAT...

repository.unmuhjember.ac.id

aims to

repository.unmuhjember.ac.id

Perkembangan Ilmu Pengetahuan danTeknologi (IPTEK) yang berkembang cukup...

repository.unmuhjember.ac.id

dapatdipaparkan sebagai berikut: Ambiguitas, halyang membuat responden meng...

repository.unmuhjember.ac.id

hasilpra-surveymengenai kinerja karyawan di UniversitasMuhammadiyah Jember. ...

repository.unmuhjember.ac.id

11Maret1981olehTokoh

news.schmu.id

1982. Mempunyai tujuan sebagaiivitas akademika dengan tata kelolauniversitas ...

repository.unmuhjember.ac.id

Seorang karyawan yang puas dalam bekerjaakan menunjukkan kinerja yang baik p...

repository.unmuhjember.ac.id

Manajemen sumber daya manusiaadalah

repository.uin-suska.ac.id

yang merupakan aset danberfungsi sebagai modal (non

docplayer.info

karyawan tidak

ejurnal.politeknikpratama.ac.id

satu atau lebihanggota kelompok tidak sesuai dengan

pelangihitamgelap.wordpress.com

yang dibutuhkan karena

repository.upi.edu

suatu kuesioner. Uji validitas dalam

ejournal.unsrat.ac.id

menunjukkan hasilpengujian reliabilitas pada instrumen variabel

jurnal.stie-mandala.ac.id

pengambilan keputusan. Jika probabilitasnya>0,05 maka data

repo.iain-tulungagung.ac.id

Rtabel dan Sig < 0,05. Hal ini

jurnal.unej.ac.id

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam

www.jojonomic.com

merupakan perguruan tinggi swasta yang mengkhususkan diri pada ilmu

educare.co.id

datadiukur dengan uji statistik alpha cronbach's(α). Suatu variabel dikatakan relia...

files.osf.io

menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai

R AYU IDA ARYANI. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensitas Perilaku Wajib Pajak Badan Dalam Pengg...

diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

abcd.unsiq.ac.id

penelitian yang dilakukan oleh

repository-feb.unpak.ac.id

uji koefisien determinasi (R^2). Sejauh manamodel dapat

jurnal.ubd.ac.id

0,05. Hal ini

journal.stieamkop.ac.id

Namun berbeda

jurnal.polines.ac.id

bahwa variabel

journal.feb.unmul.ac.id

Devid W.R Rondo, Rosalina A.MKoleangan, 2018

ojs.stiemkalianda.ac.id
