

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ambiguitas peran, konflik peran, dan kesesuaian penempatan kerja terhadap kinerja aparatur desa, khususnya dalam konteks pemerintahan Desa Sukoreno. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam pemerintahan desa, mengingat aparatur desa memiliki peran yang sangat dekat dengan masyarakat dan menghadapi tantangan administratif yang unik. Berbeda dengan sektor swasta atau pemerintahan pusat, pemerintahan desa sering kali beroperasi dengan keterbatasan sumber daya dan sistem kerja yang sederhana, namun tetap dituntut untuk memberikan pelayanan publik secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur Desa Sukoreno, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada responden yang telah ditentukan melalui teknik sampling. Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap komitmen aparatur. Ambiguitas peran (X_1) memiliki t-hitung sebesar 4.410 dan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa kejelasan peran meningkatkan komitmen kerja. Konflik peran (X_2) menunjukkan t-hitung sebesar 5.170 dan signifikansi 0,000, yang berarti semakin rendah konflik peran, semakin tinggi komitmen aparatur. Sementara itu, kesesuaian penempatan kerja (X_3) menunjukkan t-hitung sebesar 3.515 dan signifikansi 0,000, yang berarti penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi aparatur dapat meningkatkan komitmen terhadap tugas.

Kata Kunci: Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kesesuaian Penempatan Kerja, Kinerja Aparatur Desa, Komitmen Kerja, Pemerintahan Desa, Sumber Daya Manusia, Pendekatan Kuantitatif.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of role ambiguity, role conflict, and job placement suitability on the performance of village officials, specifically within the context of the Sukoreno Village government. The background of this research is based on the importance of effective human resource (HR) management in village governance, considering that village officials play a role that is very close to the community and face unique administrative challenges. Unlike the private sector or central government institutions, village administrations often operate with limited resources and simplified systems, yet are still required to deliver optimal public services. This research uses a quantitative approach with a causal associative type of research, which aims to determine the influence of independent variables on the dependent variable. The population in this study includes all village officials in Sukoreno Village, with data collection conducted through closed-ended questionnaires distributed to respondents selected using a sampling technique. The t-test results show that all three independent variables significantly influence the commitment of village officials. Role ambiguity (X_1) has a t-value of 4.410 with a significance level of 0.000, indicating that role clarity improves work commitment. Role conflict (X_2) shows a t-value of 5.170 with a significance level of 0.000, meaning the lower the role conflict, the higher the commitment of village officials. Meanwhile, job placement suitability (X_3) shows a t-value of 3.515 and a significance level of 0.000, meaning that job placements aligned with the officials' competencies can enhance commitment to their duties.

Keywords: Role Ambiguity, Role Conflict, Job Placement Suitability, Village Officials' Performance, Work Commitment, Village Governance, Human Resources, Quantitative Approach.