

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

Yuli Eka Pratiwi<sup>1</sup>; Eko Budi Satoto<sup>2</sup>; Ira Puspitadewi S<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember  
Jln. Karimata No. 49 Jember 68121  
E-mail : [yuliekap29@gmail.com](mailto: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 signifikansi 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 signifikansi 5% (0,05). Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Ket
Ambiguitas Peran (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
Konflik Peran (X <sub>2</sub> )	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 <sub>3</sub> )	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 (X<sub>1</sub>), konflik peran (X<sub>2</sub>), kesesuaian penempatan kerja (X<sub>3</sub>), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$ . Hal ini menyimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel ambiguitas peran (X<sub>1</sub>), konflik peran (X<sub>2</sub>), kesesuaian penempatan kerja (X<sub>3</sub>), 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 <sub>1</sub> )	0,694	0,60	Reliabel
Konflik Peran (X <sub>2</sub> )	0,657	0,60	Reliabel
Kesesuaian Penempatan Kerja (X <sub>3</sub> )	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 (X<sub>1</sub>), konflik peran (X<sub>2</sub>), kesesuaian penempatan kerja (X<sub>3</sub>), 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 <sub>1</sub> )	-0,582	0,013	Signifikan
Konflik Peran (X <sub>2</sub> )	-0,491	0,010	Signifikan
Kesesuaian Penempatan Kerja (X <sub>3</sub> )	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 (X<sub>1</sub>), konflik peran (X<sub>2</sub>), dan kesesuaian penempatan kerja (X<sub>3</sub>) semuanya nol, maka Kinerja Karyawan (Y) juga bernilai positif.
- Ambiguitas Peran (X<sub>1</sub>)  
Nilai koefisien pada variabel ambiguitas peran bernilai negatif yang menunjukkan bahwa semakin besar ambiguitas peran maka semakin rendah kinerja karyawan.
- Konflik Peran (X<sub>2</sub>)  
Nilai koefisien variabel konflik peran bernilai negatif yang menunjukkan bahwa semakin besar konflik peran maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- Kesesuaian Penempatan Kerja (X<sub>3</sub>)  
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 Heteroskedastisitas
Konflik Peran ( $X_2$ )	0,729	Tidak Heteroskedastisitas
Kesesuaian Penempatan Kerja ( $X_3$ )	0,139	Tidak Heteroskedastisitas

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 ( $\alpha$ ) 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 ( $\alpha$ ) 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 ( $\alpha$ ) 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.

## 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*. BPF.
- 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>