



**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS
PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN
TAPANULI TENGAH)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
1725310429**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
NPM : 1725310429
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS
PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN TAPANULI TENGAH)

MEDAN, Agustus 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(Nurafrina Siregar, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Nashrudin Setiawan, S.E., MM)

PEMBIMBING II

(Emi Wakhyuni, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
NPM : 1725310429
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS
PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN TAPANULI TENGAH)

MEDAN, Agustus 2019

KETUA



(Nurafrina Siregar, S.E., M.Si)

ANGGOTA- II

(Emi Wakhyuni, S.E., MSi)

ANGGOTA- I

(Nashrudin Setiawan, S.E., MM)

ANGGOTA- III

(Dr. M. Toyib Daulay, S.E., MM)

ANGGOTA- IV

(Rizal Ahmad, S.E., M.Si)

Ace Jilid 1
NS
19115
8.



Ace Jilid 1
NS
19115
8.

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS
PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN
TAPANULI TENGAH)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
1725310429**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
NPM : 1725310429
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/ MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KAB. TAPANULI TENGAH)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan 28 Mei 2019



(Febrianty Uli Artha Sibagariang)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
Tempat/Tanggal Lahir : Medan/ 19 Februari 1996
NPM : 1725310429
Fakultas : Sosial Sains
Program studi : Manajemen
Alamat : Jln. Titipapan gg. Persatuan no 26

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai diamsa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan 28 Mei 2019

(Febrianty Uli Artha Sibagariang)

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 28 Mei 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di
Tempat

Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 28...MAY...2019
Ka. BPAA
[Signature]
TEGUH WAHYONO, SE. MM.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 19 Pebruari 1996
Nama Orang Tua : ANGGIAT TULUS SIBAGARIANG
N. P. M : 1725310429
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085362312577
Alamat : Jl. Titipapan Gg Persatuan No 26 Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN TAPANULI TENGAH), Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terselip surat keterangan bebas laboratorium
- Terselip pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terselip foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terselip pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terselip surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 650.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.250.000
	Rp. 3.500.000
	5.750.000

UK B-12

[Handwritten signature]
28/05/19

Ukuran Toga : S



Hormat saya
[Signature]
FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
1725310429

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 19 Februari 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310429
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.17

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KAB. TAPANULI TENGAH)	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KAB. TAPANULI TENGAH	<input type="checkbox"/>
3.	PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KAB. TAPANULI TENGAH	<input type="checkbox"/>

NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 21 November 2018

Pemohon,

(Febrianty Uli Artha Sibagariang)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nurbuchin Febriawan, SE, MA.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Emi Watiyaningrum)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhayuni SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310429
 Bidang Pendidikan : Strata I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Konflik peran dan Ambiguitas peran terhadap kinerja Pegawai dengan stres kerja sebagai variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor BPS Kab. Tapteng)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
01/12/18	- Penambahan kata pengantar - Perbaikan daftar isi - Sistematisa penulisan - Penambahan penelitian terdahulu - Penambahan kuisioner	<i>[Signature]</i>	
07/12/18	Revisi sistematisa penulisan dan penelitian terdahulu	<i>[Signature]</i>	
08/12/18	Acc seminar proposal	<i>[Signature]</i>	

[Signature]
 18/12/2018
 Emi W

Medan, 18 Desember 2018
 Diketahui/Disetujui oleh:
 Dekan,

[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., M.M.
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310429
 Bidang Pendidikan : Asata I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Konflik peran dan Ambiguitas Peran terhadap kinerja karyawan dengan Variabel stres kerja sebagai variabel Intervening (studi kasus Pada Kantor BPS Kab. Tapteng)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
25/11/18	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NS	diperbaiki
30/11/18	Bab II Definisi Operasional Kerangka konseptual	NS	—
	Bab III Bibliografi & Angket	NS	—
7/12/18	see seminar proposal.	NS	

Dipinj I

 Nashrudin Setiawan, SE., M.M.

Medan, 08 Desember 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II : *Emi Wakhuni, SE., M.Si*
 Nama Mahasiswa : FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310429
 Jenjang Pendidikan : *Strata I*
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : *Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor BPS Kab. Tapteng)*

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/04/19	Bab II - kerangka pikir Bab 5 Saran dan Kesimpulan	<i>[Signature]</i>	
03/05/19	- perbaikan bab 5 saran dan kesimpulan - penulisan	<i>[Signature]</i>	
09/05/19	- Bab II (buku referensi) - Tata cara penulisan	<i>[Signature]</i>	
25/5/19	Acc Siday Meja Hijau	<i>[Signature]</i>	

[Signature]
 25/5/19
 Emi W

Medan, 02 April 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh
 Dekan,



Dr. Suryanita S.H., M.Hum.

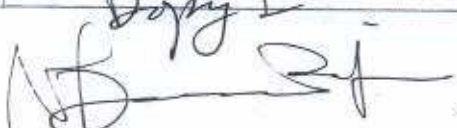


UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Jehawan, SE., MM
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310429
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Konflik peran dan Ambiguitas Peran terhadap
 kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai Variabel
 Intervening (Studi kasus Pada Kantor BPS Kab. Tapteng)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
28/3/19.	Bab I Identifikasi Masalah Tugas Penelitian	Nf	diperbarui
30/3/19.	Bab II Kerangka konseptual	Nf	diperbarui
05/4/19.	Bab III Populasi sample	Nf	diperbarui
	Bab IV & V Kesimpulan saran	Nf	
09/4/2019.	ace sidey meja kupa.		

Dosen Pembimbing I

 Nashrudin Jehawan, SE., MM.

Medan, 02 April 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh
 Dekan



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

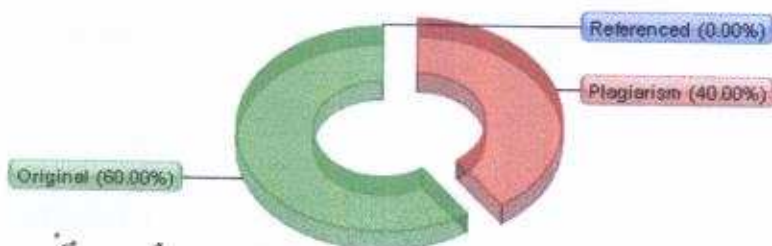
Analyzed document: 28/05/2019 12:28:01

"FEBRIANTY ULI ARTHA SIBAGARIANG_1725310429_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 80	wrds: 11394	http://eprints.undip.ac.id/36172/1/ROSAPUTRI.pdf
% 45	wrds: 6363	http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/download/1182/pdf
% 40	wrds: 5685	http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/jpeb/article/download/2275/1438

[Show other Sources:]

Processed resources details:

208 - Ok / 28 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik kerja dan ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi dari stres kerja. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tapanuli Tengah, sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara parsial dan simultan diperoleh bahwa Konflik Kerja dan Ambiguitas Peran tidak memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja diperoleh hasil nilai pengaruh langsung variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berperan sebagai mediator semu karena tanpa adanya stres kerja, variabel konflik kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja mampu berperan sebagai mediator penuh atau *full* karena melalui variabel stres kerja.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Ambiguitas Peran, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine work conflict and role ambiguity influencing employee performance through mediation of work stress. Respondents in this study were 40 people in Central Tapanuli Regency Central Bureau of Statistics (BPS). Methods of data collection using questionnaires, interviews, observation, documentation studies, and literature studies. The data analysis method used is multiple linear regression analysis to determine the strength of the relationship of independent variables to the dependent variable. Partial and simultaneous testing results obtained that Work Conflict and Role Ambiguity have no effect on Job Stress. The direct and indirect influence of work conflict variables on employee performance through work stress results obtained from the direct effect of work conflict variables on employee performance greater than the effect of work conflict variables on employee performance through work stress, so it can be concluded that work stress variables act as pseudo mediators because without work stress, work conflict variables can significantly influence employee performance. The direct and indirect effects of role ambiguity variables on employee performance through work stress are obtained under the direct influence of role ambiguity on employee performance less than the influence of role ambiguity on employee performance through work stress, so it can be concluded that work stress variables are able to act as full mediators or full because through work stress variables.

Keywords: Work Conflict, Role Ambiguity, Job Stress, Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Perumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Pegawai.....	9
a. Pengertian Kinerja Pegawai	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai	10
c. Penilaian Kinerja Pegawai	11
2. Konflik peran	12
a. Pengertian Konflik Peran.....	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran	13
c. Jenis-jenis Konflik Peran.....	15
3. Ambiguitas Peran	17
a. Pengertian Ambiguitas Peran.....	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	18
4. Stres Kerja	19
a. Pengertian Stres Kerja	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	20
c. Jenis-jenis Stres Kerja.....	23
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis	30

BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	32
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	32
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian.....	44
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	44
2. Deskripsi Karakteristik Responden	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian	50
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	59
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	63
6. Analisis Jalur	66
B. Pembahasan	80
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Simpulan.....	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu24
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian32
Tabel 3.2	Definisi Operasional34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja49
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel Konflik Kerja (X_1)50
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Variabel Ambiguitas Peran (X_2)53
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Variabel Stres Kerja (Z)55
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)57
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X_1)60
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Ambiguitas Peran (X_2)60
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Z)61
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)61
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Data62
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas66
Tabel 4.15	Data Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y68
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y69
Tabel 4.17	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)71
Tabel 4.18	Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)72
Tabel 4.19	Data Pengaruh X_1 , X_2 , dan Z Terhadap Y73
Tabel 4.20	Koefisien Determinasi X_1 , X_2 , dan Z Terhadap Y74
Tabel 4.21	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)76
Tabel 4.22	Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	29
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas <i>P-P Plot</i> Persamaan X1 dan X2 Terhadap Y	63
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Histogram Persamaan X1 dan X2 terhadap Y	63
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Normalitas <i>P-P Plot</i> Persamaan X1, X2, dan Z terhadap Y	64
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Normalitas Histogram Persamaan X1, X2, dan Z terhadap Y	64
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Heterokedastitas Persamaan X1 dan X2 Terhadap Y	65
Gambar 4.7 Hasil Pengujian Heterokedastitas Persamaan X1, X2, dan Z Terhadap Y	65
Gambar 4.8 Model Diagram Jalur Variabel X1, X2, dan Y Terhadap Z	67
Gambar 4.9 Model Diagram Jalur Sub-struktur 1	67
Gambar 4.10 Model Diagram Jalur Sub-struktur 2	68
Gambar 4.11 Hasil Analisis Jalur Sub-struktur 1	70
Gambar 4.12 Hasil Analisis Jalur Sub-struktur 2	74
Gambar 4.13 Diagram Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	78

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa , karena atas berkat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Peran dan Ambigutas Peran Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Tengah”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat kelulusan dalam mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada keluarga tercinta, Ayahanda Anggiat Tulus Sibagariang, Ibunda Tetty Erlinda Samosir, dan adik-adik penulis Christian Sibagariang, Vella Sibagariang, Martin Myson Sibagariang, Tri Bawa Sibagariang. Terima kasih atas semua doa, semangat, moral, serta materil yang telah diberikan pada penulis untuk menegerjakan Skripsi ini.

Selama penyusunan Skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak bagi langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H.,M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budin Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E.,MM selaku dosen pembimbing satu (1) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
5. Ibu Emi Wakhyuni, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing dua (2) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
6. Seluruh staff pengajar dan pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Fakultas Sosial Sains yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis dibangku kuliah sampai selesai.
7. Pemimpin Kantor Badan Pusat Statistik Tapanuli Tengah yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis, mendoakan dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun materil.
8. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah terlibat banyak membantu sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak sengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman yang dimiliki. Untuk itu mohon maaf atas segala kekurangan tersebut tidak menutup diri terhadap segala saran dan kritik serta masukan yang membangun. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga Skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya.

Medan, Agustus 2019

Penulis,

Febrianty Uli Artha Sibagariang

1725310429

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia bagi suatu perusahaan adalah salah satu yang penting dalam perusahaan, karena peran dari sumber daya manusia adalah untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan, melalui perencanaan dan strategi yang ditentukan sebelumnya. Tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan optimal. Untuk itu, perusahaan akan semakin ketat dalam melakukan *recruitment* terhadap sumber daya manusia yang akan menjadi pegawainya. Dimana setiap perusahaan memiliki standar tersendiri mengenai hal tersebut, seperti melalui pendidikan, pengalaman, usia, dan jenis kelamin (*gender*). Perusahaan akan menetapkan pegawai yang tepat untuk bekerja juga disesuaikan dengan keahlian dan keterampilannya. Tanpa keahlian dan keterampilan sangat mustahil tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehingga, optimalisasi kinerja pegawai sangat memengaruhi keberlangsungan perusahaan. Kinerja pegawai yang secara konsisten terus meningkat akan menguntungkan bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai dapat dinilai melalui kualitas, kuantitas, dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pertama, pegawai yang memiliki kualitas dilihat melalui keterampilan dan profesionalitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedua, kuantitas kerja pegawai dilihat melalui jumlah tugas dan tanggung jawabnya yang harus dilaksanakannya. Ketiga, efektivitas dilihat melalui kemampuan pegawai dalam memanfaatkan pekerjaannya sesuai dengan

target atau jangka waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, ketiga hal tersebut harus dapat dilakukan pegawai secara optimal agar pegawai dapat bertahan dalam perusahaan dan memiliki hak untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

Selanjutnya, pegawai yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal tidak terlepas dari adanya masalah atau kendala, baik dari kehidupan pribadinya atau lingkungan kerjanya. Hal tersebut menimbulkan pegawai merasa stres atau terbebani saat akan melakukan pekerjaannya, kenyamanan dan keamanan dalam diri pegawai saat merasakan hal tersebut menjadi berkurang yang berdampak terhadap kinerjanya. Stres dapat diketahui melalui faktor psikis, fisik, dan perilaku. Pertama, faktor psikis dapat ditemukan saat pegawai merasa tertekan, adanya kecemasan, dan kejenuhan. Kedua, faktor fisik adanya perubahan dalam diri pegawai seperti tekanan darah yang meningkat dan metabolisme yang menurun. Ketiga, faktor perilaku dapat memengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja. Pendapat dari Rohmawati (2016) stres kerja yang dialami oleh pegawai biasanya terjadi karena terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, ketidakpahaman akan pekerjaannya, dan juga lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif. Kejadian tersebut akan menimbulkan terjadinya stres yang akan berdampak buruk terhadap keadaan fisik, psikis, dan juga perilaku pegawai.

Konflik peran sering terjadi pada saat pegawai memiliki peran atau tanggung jawab yang lebih dari satu. Hal tersebut berdampak terhadap tingkat fokus dan hasil kinerja dari pegawai tersebut, dimana hasil kinerja dari pegawai yang mengalami konflik peran ini akan cenderung lebih rendah dibandingkan

dengan pegawai yang tidak mengalami konflik peran tersebut. Konflik peran dapat disebabkan atau dilatarbelakangi oleh banyak aspek yaitu; ketidakmampuan pegawai dalam menentukan prioritas pekerjaan yang utama, tingkat kepentingan dari setiap peran memiliki tingkat yang sama, dan peran atau tanggung jawab yang berbeda atau tidak berhubungan.

Adapun permasalahan yang sering dihadapi oleh pegawai dari setiap lini pekerjaan adalah ambiguitas pekerjaan ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat terjadi diakibatkan oleh sistem informasi perusahaan yang kurang berjalan dengan efektif dan efisien, instruksi pimpinan yang tidak jelas, interaksi antar pegawai yang tidak berjalan dengan baik (khususnya dalam proses pelaksanaan pekerjaan), tingkat kapabilitas pegawai yang rendah, dan budaya organisasi yang terbiasa dalam hal rangkap jabatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut keterkaitan antara konflik peran dan ambiguitas peran dapat menimbulkan stres kerja bagi pegawai dimana jika pegawai kurang mampu untuk menentukan prioritas dalam bekerja dan peran pegawai yang tidak jelas dalam lingkungan perusahaan akan membuat pegawai tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya dan berdampak terhadap kinerja atau produktivitas yang menurun. Berdasarkan hasil penelitian dari Rosaputri (2012) diperoleh bahwa konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal kinerja pegawai yang lebih baik dan menentukan

strategi yang tepat dalam mengatasi timbulnya konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tapanuli Tengah, memiliki peranan dalam menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat, membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional, mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik, dan membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia. Peran tersebut dapat berjalan sangat bergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dalam instansi tersebut, pegawai yang bekerja di BPS memiliki keahlian dan keterampilan yang baik karena mereka merupakan pegawai yang dipilih mengikuti ketentuan atau standar dari pemerintah. Pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan optimal seperti dalam melakukan sensus atau survei mengenai sosial dan kependudukan, ekonomi dan perdagangan, serta pertanian dan pertambangan. Dimana pekerjaan tersebut membutuhkan profesionalitas dan integritas yang tinggi, karena data yang dihasilkan harus akurat dan dapat dipercaya. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilaksanakan peneliti ditemukan bahwa beberapa masalah yang terkait dengan konflik peran, yaitu terjadinya pegawai tidak fokus dalam bekerja karena persoalan yang dihadapi pegawai dalam rumah tangga dan beban kerja yang cukup tinggi. Sementara, ambiguitas peran ditemukan beberapa masalah khususnya untuk pegawai baru, dimana ditemukan pegawai tersebut melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar yang dilatarbelakangi oleh

informasi yang diberikan kepada pegawai yang kurang lengkap mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan pegawai. Sehingga dengan permasalahan tersebut dapat mengganggu keadaan fisik, perubahan perilaku pegawai terhadap rekan kerja, serta psikis pegawai. Hal tersebut dapat berdampak terhadap kuantitas kerja pegawai, seperti kehadiran pegawai yang tidak tepat waktu tiba di kantor, serta beberapa tugas dan tanggung jawab kurang dilaksanakan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Konflik Kerja dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Studi Kasus Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tapanuli Tengah”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti menguraikan identifikasi masalah, sebagai berikut :

1. Pegawai tidak fokus dalam bekerja karena persoalan yang dihadapi pegawai dalam rumah tangga dan beban kerja yang cukup tinggi
2. Informasi yang diberikan kepada pegawai yang kurang lengkap mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan pegawai.
3. Kehadiran pegawai yang tidak tepat waktu dan tugas dan tanggung jawab kurang dilaksanakan secara optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar pembahasan menjadi lebih fokus sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Untuk itu masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Konflik Kerja dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- b. Apakah ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- c. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi dari stres kerja?
- d. Apakah ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi dari stres kerja?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan, sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- c. Untuk mengetahui konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi dari stres kerja.
- d. Untuk mengetahui ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi dari stres kerja.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

a. Aspek teoritis (keilmuan)

Setelah mengetahui pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*, maka diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang konsep konflik peran, ambiguitas peran, kinerja pegawai, dan stres kerja.

b. Aspek praktis (guna laksana)

Setelah mengetahui pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*, maka diharapkan dapat menjadi dasar kebijakan bagi perusahaan mengenai konflik peran, ambiguitas peran, kinerja pegawai, dan stres kerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rosaputri (2012) yang berjudul : “Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates)”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu :

- 1. Model Penelitian** : Penelitian terdahulu hanya mengidentifikasi pengaruh konflik kerja dan ambiguitas peran terhadap stres kerja, serta stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara, penelitian ini juga mengidentifikasi pengaruh konflik kerja dan ambiguitas terhadap kinerja pegawai melalui mediasi dari stres kerja.
- 2. Jumlah observasi/sampel** : Penelitian terdahulu berjumlah 95 pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan 40 pegawai sebagai responden penelitian.
- 3. Waktu penelitian** : Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2012, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018.
- 4. Lokasi penelitian** : Peneliti terdahulu melaksanakan penelitian di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Wates. Sedangkan, penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tapanuli Tengah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu perusahaan atau instansi pemerintahan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan produktivitas yang tinggi. Hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan dan keberlangsungan perusahaan ditengah-tengah masyarakat. Jika perusahaan ingin mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal, harus menyesuaikan keamanan dan kenyamanan pegawai tersebut saat melaksanakan pekerjaannya. Seperti kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu adalah hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam Rivai dan Sagala (2010:604).

Sementara menurut Umam (2010:189) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Sementara menurut Hasibuan (2012:11) mengemukakan

bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan pegawai dalam bekerja, serta waktu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Sedarmayanti, 2011:233) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari 5 (lima) faktor, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Personal Factors*

Sebagai faktor yang menunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2) *Leadership Factors*

Sebagai faktor yang ditentukan kualitas program bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*.

3) *Team Factors*

Sebagai faktor yang menunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System Factors*

Sebagai faktor adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.

5) *Contextual/Situational Factors*

Sebagai faktor yang menunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

c. **Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja pegawai menurut Robbins dan Judge (2014:90) terdapat 6 (enam) bentuk penilaian secara individual berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kualitas

Pandangan atau persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan Waktu

Persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja

pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, dan efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

5) Kemandirian

Tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dan bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6) Komitmen Kerja

Tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

2. Konflik Peran

a. Pengertian Konflik Peran

Menurut Robbins dan Judge (2014:112) konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

Ketidakjelasan peran atau konflik peran menurut Kreitner dan Kinicki (2014:16) mengemukakan bahwa konflik peran terjadi ketika anggota tatanan peran gagal menyampaikan kepada penerima peran ekspektasi yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran tersebut, yang disebabkan karena mereka tidak memiliki informasi atau karena sengaja menyembunyikan informasi.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat,

keyakinan, dan lain sebagainya. Dengan adanya ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat dan tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri (Nurbayani, 2015).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran

Konflik peran dapat timbul dalam diri pegawai saat pegawai harus menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab yang memiliki prioritas penting dalam hidupnya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:1002) mengemukakan penyebab terjadinya konflik saat melakukan tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut:

- 1) Saling ketergantungan tugas
- 2) Perbedaan tujuan dan prioritas
- 3) Perbedaan orientasi dari masing-masing sub-unit atau kelompok memengaruhi cara dari masing-masing sub-unit atau kelompok tersebut dalam mengejar tujuannya.
- 4) Faktor birokratik (lini-staff)
- 5) Jenis konflik birokratik yang bersifat klasik adalah konflik antara fungsi atau wewenang garis dan staff
- 6) Kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan
- 7) Kadang konflik antar-sub unit atau kelompok dalam perusahaan tidak disebabkan karena tujuan yang saling bertentangan, tetapi

karena cara organisasi dalam menilai prestasi yang dikaitkan dengan perolehan imbalan membawa ke dalam konflik

- 8) Persaingan terhadap sumber daya yang langka
- 9) Persaingan dalam merebutkan sumber daya tidak akan menimbulkan konflik di mana sumber daya yang tersedia secara berlimpah, sehingga masing-masing sub unit dapat memanfaatkan sesuai dengan kebutuhan
- 10) Adanya sikap menang atau kalah

Apabila dua kelompok berinteraksi dengan persaingan kalah atau menang, maka dengan mudah dapat dipahami mengapa konflik tersebut dapat terjadi. Dalam kondisi seperti itu maka terdapat kelompok yang menang dan ada kelompok yang mengalami kekalahan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:255) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran terbagi atas 3 (tiga) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Masalah komunikasi

Adanya salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya individu yang tidak konsisten.

- 2) Masalah struktur organisasi

Adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk merebutkan sumber daya yang terbatas atau saling

ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3) Masalah pribadi

Adanya ketidaksesuaian dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi pegawai dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

c. Jenis-jenis Konflik Peran

Menurut Wijono (2011:25) Konflik peran memiliki beberapa 5 (lima) tipe atau jenis yang terdiri dari *intrasender conflict*, *intersender conflict*, *interrole conflict*, *Person-role conflict*, dan *role overload*, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) *Intransender Conflict*

Konflik terjadi dalam individu pemegang peran karena peran yang diterima oleh individu bertentangan atau tidak konsisten dengan harapan pemegang peran.

2) *Intresender Conflict*

Konflik terjadi ketika individu-individu pemegang peran dengan harapan yang berbeda saling berinteraksi.

3) *Intreroles Conflict*

Konflik yang terjadi ketika harapan berhubungan dengan peran yang berbeda akan menimbulkan konflik.

4) *Person-role Conflict*

Konflik terjadi ketika aktivitas yang diharapkan dari pemegang peran melanggar moral dan nilai yang dimiliki individu tersebut.

5) *Role Overload*

Konflik peran yang lebih kompleks, terjadi ketika harapan yang dikirimkan pada pemegang peran dapat digabungkan akan tetapi kinerja mereka melampaui jumlah waktu yang tersedia bagi orang yang melaksanakan aktivitas yang diharapkan.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Wulandari, 2012) terdapat 3 (tiga) jenis atau bentuk konflik peran berdasarkan waktu, tekanan, dan perilaku. yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*)

Waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.

2) Konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*)

Ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Misalnya, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal tersebut membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini dapat termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, dan cepat marah atau emosi.

3) Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*)

Konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Misalnya,

seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan obyektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Ia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga.

3. Ambiguitas Peran

a. Pengertian Ambiguitas Peran

Pada umumnya perusahaan dalam menentukan tugas dan tanggung jawab pegawainya disesuaikan dengan kemampuan atau keahliannya, karena dengan begitu kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lancar. Tetapi jika pegawai tidak mendapatkan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan membuat pegawai kurang memiliki motivasi dalam bekerja dan merasa bahwa keberadaan dirinya tidak terlalu penting bagi perusahaan. Kemudian, tidak hanya mengenai ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab melainkan mengenai informasi yang diperoleh pegawai yang diperoleh dari pimpinan atau rekan kerja mengenai kondisi perusahaan, strategi atau langkah yang harus diambil perusahaan kedepannya.

Ambiguitas peran dapat dirasakan jika seorang pegawai tidak memiliki cukup informasi dalam melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran tertentu Munandar (2010:76).

Sementara menurut Muchlas (2011:502) mengemukakan bahwa ambiguitas peran merupakan kondisi yang berasal dari informasi atau pengetahuan yang tidak jelas tentang pekerjaan.

Terdapat hal penting yang harus diperhatikan saat mengelola konflik adalah menemukan strategi yang produktif dalam mengelola konflik peran. Ketidakpastian dalam dalam organisasi adalah faktor yang menghubungkan terjadinya konflik dalam organisasi dengan stres kerja. Adapun 2 (dua) tipe ketidakpastian dalam organisasi. Pertama, berkaitan dengan peran dalam pekerjaan. Pegawai terkait kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara, tipe kedua berkaitan dengan performa dan *outcome* kerja yaitu ketidakpastian akan mendapat pengakuan atau timbal balik dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ambiguitas Peran

Faktor yang dapat menimbulkan ketidakjelasan peran menurut Everly dan Giordano (dalam Munandar, 2010:392) terbagi atas 5 (lima) faktor, sebagai berikut :

- 1) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab
- 3) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
- 4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain
- 5) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Pegawai yang melaksanakan suatu pekerjaan tidak terlepas dari adanya masalah dan situasi yang tidak menyenangkan. Hal tersebut dapat terjadi karena kejenuhan dari pegawai terhadap pekerjaannya, target perusahaan yang terlalu berat yang membuat pegawai merasa terbebani, lingkungan kantor yang kurang kondusif bagi pegawai, serta lingkungan internal pegawai, seperti yang berhubungan dengan orang tua, anak, dan teman.

Pegawai yang kurang mampu mengatasi hal tersebut akan berdampak terhadap profesionalitasnya terhadap pekerjaannya, yang mungkin saja membuat pegawai tidak sungguh-sungguh melaksanakan pekerjaannya, timbulnya penyakit, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan yang buruk, sehingga komunikasi tidak terjalin dengan optimal.

Stres sebagai suatu respon atau tanggapan yang dilakukan terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Sopiah, 2010:85). Sementara menurut Robbins (2011:370) mengemukakan bahwa stres adalah suatu kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan, serta keberhasilannya yang dianggap penting ternyata tidak pasti.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbin (2011:400) terdapat tiga sumber utama yang memicu atau mengakibatkan strss, sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Faktor lingkungan terdapat 3 (tiga) hal yang dapat mengakibatkan stres bagi pegawai, yaitu ekonomi, teknologi, dan politik. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut yang membuat seseorang mengalami adanya ancaman terkena stres.

2) Faktor Organisasi

Suatu organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres, sebagai berikut:

a) *Role Demand*

Adanya peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan memengaruhi peranan seorang pegawai untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b) *Interpersonal Demand*

Adanya tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan

dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.

c) *Organizational Structure*

Adanya tingkat perbedaaan dalam organisasi di mana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat suatu keputusan atau peraturan, maka akan dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi.

d) *Organizational Leadership*

Adanya kaitan dengan peran yang dilakukan oleh pimpinan dalam suatu organisasi.

3) Faktor Individu

Faktor yang terkait dalam hal ini awalnya muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik pribadi keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang berjalan baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga, serta dapat menjalankan keuangan dengan seperlunya atau tepat.

Sedangkan menurut Dwiyanti (dalam Alfafa, 2012) mengemukakan bahwa secara umum faktor-faktor yang dapat memengaruhi stres kerja, sebagai berikut :

1) Tidak ada dukungan sosial

Stres akan cenderung muncul pada pegawai yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan atau lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa, pegawai yang mengalami stres kerja merupakan seseorang yang tidak mendapat dukungan secara moral dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman, dan lainnya. Ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja (pimpinan atau bawahan) akan cenderung lebih mudah stres. Hal tersebut disebabkan karena tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

2) Tidak ada kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di kantor

Adanya keterkaitan dengan hak dan wewenang seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang yang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab kewenangannya. Stres kerja dapat terjadi ketika pegawai tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:204) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja terbagi atas 4 (empat) faktor, sebagai berikut :

1) Beban kerja terlalu berlebihan

Sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2) Tekanan dan sikap pimpinan kurang adil dan wajar

Dapat menimbulkan beban ketika seseorang bekerja dan apabila dibiarkan secara terus menerus dapat berpengaruh pada produktivitas hasil pekerjaan.

3) Waktu dan peralatan kerja kurang memadai

Adanya peralatan kerja yang tidak memadai dapat menghambat kinerja dari seseorang sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat lebih lama.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Jika semakin baik komunikasi antar pribadi, semakin baik pula hubungan antar pribadi yang terbina. Semakin buruk komunikasi antar pribadi, semakin buruk pula hubungan dapat menimbulkan konflik.

c. Jenis - jenis Stres

Menurut Quick dan Quick (dalam Puri, 2015) terdapat 2 (dua) kategori stres, sebagai berikut:

1) *Eustress*

Hasil dari tanggapan terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan,

fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

2) *Distress*

Hasil dari tanggapan terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal ini termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan metabolisme, dan kematian.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y & Z	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Rizki Rosaputri (2012) Universitas Diponegoro	Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates)	Konflik Peran dan Ambiguitas Peran	Stres Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis Jalur	Konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.
2	Cindy Silvia (2017) Universitas Diponegoro	Analisis Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Semarang)	Konflik Peran dan Ambiguitas Peran	Stres Kerja dan Komitmen Organisasional	Analisis Jalur	Konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Konflik peran tidak

						berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh stres kerja, sedangkan ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh stres kerja
3	Putri Natalia (2015) Universitas Diponegoro	Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Pegawai Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)	<i>Work Family Conflict</i> dan Ambiguitas Peran	Stres Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis Jalur	<i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Ambiguitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Work family conflict</i> terhadap kinerja pegawai dengan stress kerja sebagai variabel <i>intervening</i> menunjukkan adanya pengaruh yang negatif. Pengaruh tidak langsung

						ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai dengan stress kerja sebagai variabel intervening menunjukkan adanya tidak adanya pengaruh yang berarti.
4	Djony Harijanto, dkk (2013) Universitas Brawijaya	<i>The Influence of Role Conflict and Role Ambiguity on The Employee's Performance Through Commitment and Self-Efficacy (Study on the Nurses at Public Health Service Center of Kabupaten Kediri, East Java)</i>	<i>Role Conflict and Role Ambiguity</i>	<i>The Employee's Performance, Commitment and Self-Efficacy</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>Role conflict does not influence organizational commitment and nurse's performance so that there is no mediating function of organizational commitment on the relationship between role conflict and performance. The limitation of this research is described on the latest part of this article.</i>
5	Kenneth Lungile Diamond (2010) University of the Western Cape	<i>The Impact of Role Stress on Job Satisfaction and the Intention to Quit Among Call Centre Representatives in a Financial Company</i>	<i>Role Stress (Role Conflict, Role Overload, and Work-Family Conflict) and Role Ambiguity</i>	<i>Job Satisfaction and Intention to Quit</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>The key findings were that client service representatives do suffer from role stress, which is largely the result of their work conditions. It was apparent in this context that the employees do not experience role ambiguity, but experienced role conflict, role overload that directly impacts on levels of job satisfaction, and the intentions to quit among call centre employees. Further to this, the nature of the work contributes to the emotional</i>

						<i>exhaustion of call centre staff, thus leading to job dissatisfaction and ultimately an intention to quit the job</i>
6	Kazim Celik (2013) Pamukkale University	<i>The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Performance of Vice Principals : The Mediating Role of Burnout</i>	<i>Role Ambiguity and Role Conflict</i>	<i>Role of Burnout and Job Performance</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>The indirect and direct effects of role ambiguity on job performance were significant. In terms of the effect of role ambiguity on job performance, full mediation of emotional exhaustion and partial mediation of personal accomplishment were found. The direct and indirect effects of role conflict on job performance were also significant.</i>

Sumber : Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir atau kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Sugiyono (2012:88).

1. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai

Konflik dilatarbelakangi dari perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. konflik peran dapat menimbulkan stres kerja bagi pegawai dimana jika pegawai kurang mampu untuk menentukan prioritas dalam bekerja dan peran

pegawai yang tidak jelas dalam lingkungan perusahaan akan membuat pegawai tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya dan berdampak terhadap kinerja atau produktivitas yang menurun. Hasil penelitian dari Rizki Rosaputri (2012) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai

Permasalahan yang sering dihadapi oleh pegawai dari setiap lini pekerjaan adalah ambiguitas pekerjaan ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat terjadi diakibatkan oleh sistem informasi perusahaan yang kurang berjalan dengan efektif dan efisien, instruksi pimpinan yang tidak jelas, interaksi antar pegawai yang tidak berjalan dengan baik (khususnya dalam proses pelaksanaan pekerjaan), tingkat kapabilitas pegawai yang rendah, dan budaya organisasi yang terbiasa dalam hal rangkap jabatan. Hasil penelitian dari Rizki Rosaputri (2012) menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

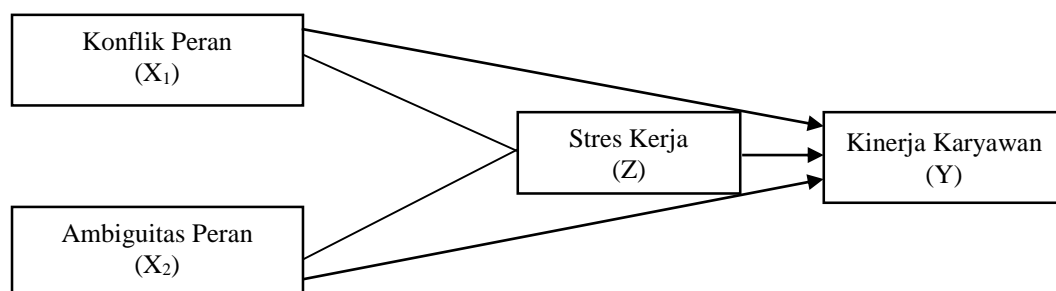
3. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja

Konflik peran dapat menimbulkan stres kerja bagi pegawai dimana jika pegawai kurang mampu untuk menentukan prioritas dalam bekerja dan peran pegawai yang tidak jelas dalam lingkungan perusahaan akan membuat pegawai tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya dan berdampak terhadap kinerja atau produktivitas yang menurun. Hasil penelitian dari Puti Natalia (2015) menunjukkan bahwa *work family conflict* terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan adanya pengaruh yang negatif.

4. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja

Pada umumnya perusahaan dalam menentukan tugas dan tanggung jawab pegawainya disesuaikan dengan kemampuan atau keahliannya, karena dengan begitu kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lancar. Tetapi jika pegawai tidak mendapatkan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan membuat pegawai kurang memiliki motivasi dalam bekerja dan merasa bahwa keberadaan dirinya tidak terlalu penting bagi perusahaan. Kemudian, tidak hanya mengenai ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab melainkan mengenai informasi yang diperoleh pegawai yang diperoleh dari pimpinan atau rekan kerja mengenai kondisi perusahaan, strategi atau langkah yang harus diambil perusahaan kedepannya. Hasil penelitian dari Puti Natalia (2015) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan tidak adanya pengaruh yang berarti.

Secara skematis, model kerangka berpikir dalam penelitian ini terlihat pada gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Bepikir

D. Hipotesis

Selanjutnya, setelah peneliti menetapkan kerangka kerangka konseptual. Peneliti menentukan dugaan atau jawaban sementara yang dibutuhkan untuk mengukur teori yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan penelitian. Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Diduga Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- H₂ : Diduga Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H₃ : Diduga Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
melalui mediasi dari Stres Kerja.
- H₄ : Diduga Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
melalui mediasi dari Stres Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif, menurut Rusiadi (2013:14) bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola atau bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengawasi suatu gejala. Sedangkan menurut Juliandi (2013:4) mengemukakan bahwa asosiatif adalah penelitian yang berupaya mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan dan hubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi penyebab perubahan variabel lainnya. Penelitian ini membahas pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai dengan variabel stres kerja sebagai *intervening*.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS), Jl. N. Daulay, Pandan, Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November sampai dengan Maret 2019, dengan format pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Januari 2019	Februari 2019	Maret 2019	April 2019	Mei 2019	Juni 2019	Juli 2019
1	Perbaikan/ACC Proposal							
2	Pengolahan Data							
3	Penyusunan Skripsi							
4	Bimbingan Skripsi							
5	Sidang Meja Hijau							

Sumber : Penulis (2019)

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

Populasi merupakan jumlah dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian Sugiyono (2012:115). Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tapanuli Tengah, sebanyak 40 orang. Sampel dapat diartikan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Tetapi jika subyek kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian, sehingga disebut sebagai penelitian populasi Sugiyono (2012:116). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan seluruh data dari populasi berjumlah 40 pegawai.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (wawancara, kuesioner, dan observasi) dan data sekunder (studi dokumentasi dan studi pustaka).

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat Sugiyono (2012:59). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Konflik Peran (X_1) dan Ambiguitas Peran (X_2).

b. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan perantara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga membuat variabel independen tidak langsung memengaruhi berubah atau timbulnya variabel dependen Sugiyono (2012:61). Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (Z).

c. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas Sugiyono (2012:59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional terdiri dari variabel yang akan diteliti merupakan suatu cara dalam memudahkan pengukuran variabel penelitian menggunakan indikator memiliki keterkaitan dengan variabel tersebut.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Konflik Peran (X ₁)	<p>Konflik peran terjadi ketika anggota tatanan peran gagal menyampaikan kepada penerima peran ekspektasi yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran tersebut, yang disebabkan karena mereka tidak memiliki informasi atau karena sengaja menyembunyikan informasi</p> <p>Kreitner dan Kinicki (2014:16)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masalah Komunikasi 2. Masalah Struktur Organisasi 3. Masalah Pribadi 	<i>Likert</i>
2	Ambiguitas Peran (X ₂)	<p>Ambiguitas peran merupakan kondisi yang berasal dari informasi atau pengetahuan yang tidak jelas tentang pekerjaan.</p> <p>Muchlas (2010:502)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Prosedur kerja 3. Tujuan atau sasaran 	<i>Likert</i>
3	Stres Kerja (Z)	<p>Stress adalah suatu kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan, serta keberhasilannya yang dianggap</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Tekanan dan sikap pimpinan 3. Waktu dan peralatan 	<i>Likert</i>

		penting ternyata tidak pasti. Robbins (2011:370)		
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu adalah hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki Helfert (dalam Rivai dan Sagala, 2009:604).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas	<i>Likert</i>

Sumber : Penulis (2019)

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode atau teknik dalam mengumpulkan data yang dapat mendukung hasil penelitian ini, sebagai berikut :

1. Angket (*Questioner*)

Angket merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dibuat oleh penulis berdasarkan indikator-indikator dalam variabel penelitian.

Angket tersebut akan diberikan kepada pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Wawancara (*Interview*)

Teknik wawancara dipilih oleh penulis agar dapat menjelaskan informasi yang lengkap perusahaan, melalui media tanya jawab kepada narasumber atau informan.

3. Pengamatan (*Observation*)

Pengamatan atau sering disebut observasi dilaksanakan secara langsung oleh penulis mengenai lingkungan dan aktivitas yang terjadi dalam perusahaan.

4. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan dokumen atau catatan yang telah ada dilokasi penelitian, seperti sejarah dan struktur organisasi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tapanuli Tengah.

5. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui buku, jurnal atau karya ilmiah, serta pendapat ahli yang memiliki kompetensi dan relevan terhadap variabel penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian digunakan untuk dapat memenuhi kebenaran dari seluruh instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang akan diketahui atau diukur, serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun kriteria dalam uji validitas menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:125), sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Sebaliknya, jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, (2013:83) pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian adalah instrument yang andal dan dapat dipercaya (dapat digunakan sebagai alat ukur). Adapun kriteria dalam uji reliabilitas, sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ nilai 0.60, maka dinyatakan reliabel.
- 2) Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ nilai 0.60, maka dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 (tiga), yaitu uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:168,170) dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) pengujian normalitas, yaitu uji normalitas dengan *Probability Plot* dan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dimana uji normalitas dengan *Probability Plot* merupakan pengujian normalitas secara grafis dengan melihat melalui sebaran data (titik-titik) pada grafik. Kemudian,

uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai *alpha* (0.05), melalui kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0.05), maka data variabel terdistribusi secara normal.
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0.05), maka data variabel terdistribusi secara tidak normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Dalam pengujian heterokedestisitas digunakan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Untuk itu, jika varians dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya adalah tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varians dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya adalah tidak tetap, maka disebut terjadi heterokedastisitas. Dalam pengujian heterokedastisitas menggunakan *Scatterplot*.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan) yang kuat antar variabel dependen (Gujarati, dkk dalam Juliandi, 2013:17). Adapun kriteria dalam pengujian multikolinearitas, sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Variance Inflasi Factor* (VIF) < 10 dan *Tolerance* > 0.10 , maka tidak terjadi korelasi (hubungan) antar variabel independen.

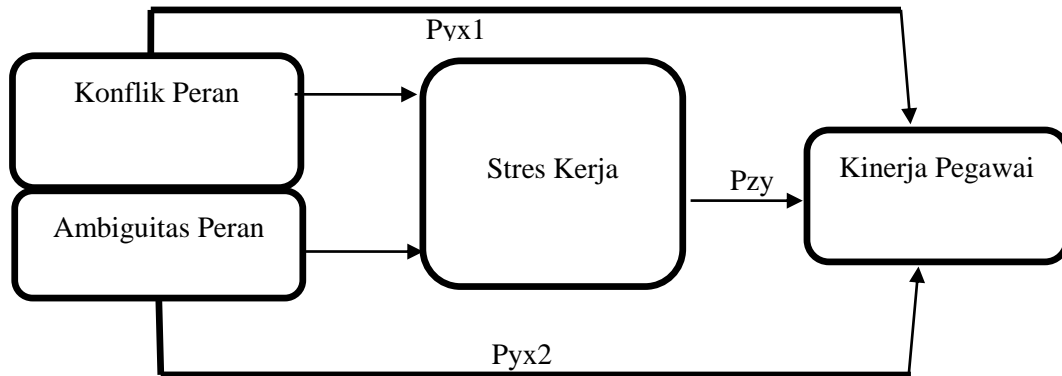
2) Sebaliknya, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 dan *Tolerance* < 0.10 , maka terjadi korelasi (hubungan) antar variabel independen.

3. Analisis Jalur

Metode Analisis adalah suatu metode dengan serangkaian tindakan dan pemikiran yang disengaja untuk menelaah sesuatu hal yang secara mendalam ataupun terinci terutama dalam mengkaji bagian-bagian dari suatu totalitas. Maksudnya untuk mengetahui ciri masing-masing bagian, hubungan satu sama lain, serta peranannya dalam totalitas yang dimaksud.

Dalam penelitian ini, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Analisis jalur (*Path Analysis*) menurut Muhidin dan Abdurrahman (2011:221) mengemukakan bahwa Analisis jalur (*path analysis*) digunakan jika secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh antara Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja

Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening*, analisis jalur dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut.



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Gambar 3.1 di atas menggambarkan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen dimana yang menjadi variabel eksogen adalah variabel X1 dan X2. Sedangkan variabel endogen adalah variabel Z dan variabel Y. Berdasarkan teknik analisis data yang di gunakan untuk menjawab tujuan penelitian maka diagram jalurnya memiliki tiga persamaan, yaitu :

$$Z = p_{zx1} + p_{zx2} + \varepsilon$$

$$Z = p_{yx1} + p_{yx2} + \varepsilon$$

$$Z = p_{zy} + \varepsilon$$

Dimana:

p_{zx} = koefisien jalur x terhadap z

p_{yx} = koefisien jalur x terhadap y

p_{yz} = koefisien jalur z terhadap y

ε = epsilon

Rumusan pengujian hipotesis setelah koefisien masing-masing jalur diperoleh selanjutnya, untuk memastikan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka akan dilakukan pengujian hipotesis statistik untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien jalur yang telah dihitung, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, serta menguji perbedaan besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen, dapat dilakukan dengan langkah kerja berikut :

a. Hipotesis 1

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh X_1 terhadap Y .

$H_a : \rho_{yx1} \neq 0$ Terdapat pengaruh X_1 terhadap Y .

b. Hipotesis 2

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .

$H_a : \rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .

c. Hipotesis 3

$H_0 : \rho_{zy \ x1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh X_1 terhadap Y dengan Z sebagai variabel *intervening*.

$H_a : \rho_{zy \ x1} \neq 0$ Terdapat pengaruh X_1 terhadap Y dengan Z sebagai variabel *intervening*.

d. Hipotesis 4

$H_0 : \rho_{zy \ x2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh X_2 terhadap Y dengan Z sebagai variabel *intervening*.

$H_a : \rho_{zy} \neq 0$ Terdapat pengaruh X_2 terhadap Y dengan Z sebagai variabel *intervening*.

4. Pengujian Secara Simultan

Untuk menguji koefisien jalur secara simultan statistik uji yang digunakan adalah distribusi F dengan derajat bebas $v_1=k$ dan $v_2 = n-k-1$, dengan tingkat kepercayaan 95%, adapun rumus untuk pengujian secara simultan sebagai berikut:

$$F = \frac{(n - k - 1) (R^2_{x\mu(x_1, x_2, \dots, x_k)})}{k(1 - R^2_{x\mu(x_1, x_2, \dots, x_k)})}$$

Dimana:

$i = 1, 2, \dots, k$

k = Banyaknya variabel eksogenus dalam substruktur yang sedang diuji

t = Mengikuti tabel distribusi F .

Kriteria pengujian: ditolak H_0 jika nilai hitung F lebih besar dari nilai tabel F . ($F > F_{\text{tabel}}(k, n-k-1)$).

5. Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara individual atau parsial dan statistik uji yang akan digunakan adalah distribusi t dengan derajat bebas $n-k-1$, dengan

kepercayaan 95% adapaun rumus untuk pengujian distribusi t sebagai berikut :

$$t = \frac{\rho_{x_i x_j}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_i(x_1 x_2 \dots x_k)}) C_{ii}}{n - k - 1}}}$$

Dimana:

$i = 1, 2, \dots, k$

k = Banyaknya variabel eksogenous dalam substruktur yang sedang diuji

t = Mengikuti tabel distribusi t, dengan derajat bebas = $n - k - 1$

Kriteria pengujian: Ditolak H_0 jika nilai hitung t lebih besar dari nilai tabel t . ($t_0 > t_{\text{tabel}(n-k-1)}$). Seluruh Hipotesis statistik uji akan diuji dengan cara membandingkan antara t -hitung dengan nilai t -tabel, bila t hitung $>$ dari tabel berarti H_0 ditolak, artinya koefisien jalur signifikan, H_a diterima (H_0 tolak jika t hitung lebih besar dari nilai kritis t untuk $\alpha = 0,05$).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Sejarah Badan Pusat Statistik

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

- 1) Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.
- 2) Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar

masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.

- 3) Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
- 4) Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

- 1) Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat.
Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
- 2) Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
- 3) Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- 4) Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

b. Visi dan Misi

Visi

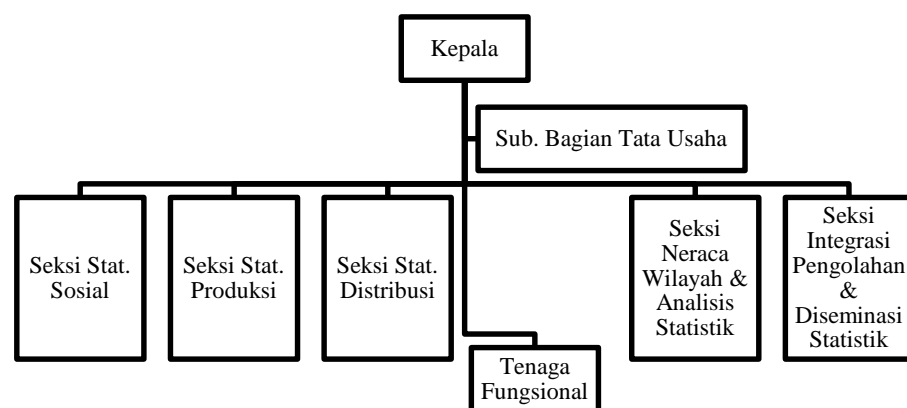
Pelopor Data Statistik Terpercaya Untuk Semua

Misi

- 1) Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.
- 2) Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.
- 3) Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : Hasil Olahan (2019)

d. Deskripsi Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik. Susunan organisasi BPS Kabupaten Tapanuli Tengah terdiri dari :

1) Kepala

BPS Kabupaten Tapanuli Tengah dipimpin oleh seorang Kepala yang mempunyai tugas memimpin BPS Kabupaten Tapanuli Tengah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; menyiapkan kebijakan umum sesuai dengan tugas BPS Kabupaten Tapanuli Tengah; menetapkan kebijakan teknis pelaksanaan tugas BPS Kabupaten Tapanuli Tengah yang menjadi tanggung jawabnya; serta membina dan melaksanakan kerja sama dengan instansi dan organisasi lain. Kepala dibantu oleh seorang Kepala Sub Bagian Tata Usaha, 5 (lima) Kepala Seksi dan Tenaga Fungsional.

i. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Tugas dalam mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan, pengendalian administrasi, dan sumber daya di lingkungan BPS Kabupaten Tapanuli Tengah.

ii. Kepala Seksi Statistik Sosial

Tugas melaksanakan kegiatan statistik sosial.

iii. Kepala Seksi Statistik Produksi

Tugas melaksanakan kegiatan di seksi statistik produksi.

iv. Kepala Seksi Statistik Distribusi

Tugas melaksanakan kegiatan di seksi statistik distribusi dan jasa

v. Kepala Seksi Neraca Wilayah dan Analisis

Melaksanakan kegiatan di seksi neraca dan analisis statistik.

- 2) Kepala Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik;
- 3) Tenaga Fungsional.

2. Dekripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Tapanuli Tengah yang berjumlah 40 orang. Penulis mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	%
Pria	21 Orang	52.5
Wanita	19 Orang	47.5
Total	40 Orang	100

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Hasil penentuan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 21 orang (52.5%) dan perempuan sebanyak 19 orang (47.5%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi	%
26-35 Tahun	15 Orang	37.5
36-45 Tahun	17 Orang	42.5
> 46 Tahun	8 Orang	20
Total	40 Orang	100

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Hasil penentuan jumlah responden berdasarkan usia diperoleh bahwa responden yang berusia antara 26-35 tahun sebesar 15 orang (37.5%), usia antara 36-45 tahun sebesar 17 orang (42.5%), dan usia di atas 46 tahun

sebesar 8 orang (20%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 36-45 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	%
D3, Sarjana (S1) atau di atasnya	40 Orang	100
Total	40 Orang	100

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Hasil penentuan jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh bahwa seluruh responden memiliki pendidikan terakhir D3, S1 dan di atasnya. Hal tersebut dapat disebabkan karena BPS telah menentukan persyaratan dalam memilih pegawai yang pernah menjalani pendidikan paling rendah menjalani pendidikan D3. Persyaratan dalam pendidikan tersebut dianggap penting agar pegawai yang bekerja telah memiliki keterampilan dan kompetensi dibidangnya.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	%
< 5 Tahun	9 Orang	22.5
6-10 Tahun	15 Orang	37.5
> 11 Tahun	16 Orang	40
Total	40 Orang	100

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Hasil penentuan jumlah responden berdasarkan masa kerja diperoleh bahwa responden yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun sebesar 9 orang (22.5%), masa kerja 6-10 tahun sebesar 15 orang (37.5%), masa kerja di atas 11 tahun sebesar 16 orang (40%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja di atas 11 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di BPS

memiliki masa kerja di atas 11 tahun, dimana pegawai tersebut telah memiliki pengalaman dan kompetensi yang cukup baik terhadap jabatannya saat ini.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Di bawah ini adalah uraian dari tanggapan responden terhadap variabel variabel Konflik Peran (X_1), Ambiguitas Peran (X_2), Stres Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Variabel Konflik Peran (X_1)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2.5	5	12.5	34	85	0	0	40	100
2	0	0	2	5	12	30	26	65	0	0	40	100
3	0	0	0	0	19	47.5	14	35	7	17.5	40	100
4	0	0	11	27.5	10	25	19	47.5	0	0	40	100
5	0	0	9	22.5	14	35	17	42.5	0	0	40	100
6	0	0	0	0	21	52.5	12	30	7	17.5	40	100
7	0	0	0	0	8	20	32	80	0	0	40	100
8	0	0	6	15	17	42.5	17	42.5	0	0	40	100
9	0	0	8	20	17	42.5	15	37.5	0	0	40	100

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.5 distribusi jawaban responden di atas mengenai Konflik Kerja dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

a. Pernyataan pertama mengenai rekan kerja kurang jelas dalam memberikan informasi yang telah disampaikan oleh pimpinan.

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang rekan kerja kurang jelas dalam memberikan informasi yang telah disampaikan oleh pimpinan.

- b. Pernyataan kedua mengenai adanya pola komunikasi yang kurang baik terjalin antar rekan kerja.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang adanya pola komunikasi yang kurang baik terjalin antar rekan kerja.
- c. Pernyataan ketiga mengenai pimpinan terkadang secara langsung menyampaikan tanggapannya kepada pegawai.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan kurang setuju tentang pimpinan terkadang tidak secara langsung menyampaikan tanggapannya kepada pegawai.
- d. Pernyataan keempat mengenai persaingan atau pertarungan antar rekan kerja dalam merebutkan jabatan tertentu.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang persaingan atau pertarungan antar rekan kerja dalam merebutkan jabatan tertentu.
- e. Pernyataan kelima mengenai adanya ketidaksesuaian keahlian pegawai dengan jabatannya.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang adanya ketidaksesuaian keahlian pegawai dengan jabatannya.
- f. Pernyataan keenam mengenai ketergantungan antar rekan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.** Berdasarkan

kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan kurang setuju tentang ketergantungan antar rekan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

- g. Pernyataan ketujuh mengenai pandangan pegawai yang selalu berbeda-beda yang membuat terjadinya konflik atau masalah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pandangan pegawai yang selalu berbeda-beda yang membuat terjadinya konflik atau masalah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- h. Pernyataan kedelapan mengenai idealisme dalam diri pegawai sulit membuat keputusan dengan cepat.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang idealisme dalam diri pegawai sulit membuat keputusan dengan cepat.
- i. Pernyataan kesembilan mengenai kurang adanya profesionalisme dalam bekerja.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan kurang setuju tentang kurang adanya profesionalisme dalam bekerja.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Variabel Ambiguitas Peran (X₂)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	13	32.5	7	17.5	20	50	0	0	40	100
2	0	0	2	5	16	40	22	55	0	0	40	100
3	0	0	3	7.5	20	50	17	42.5	0		40	100
4	0	0	1	2.5	18	45	20	50	1	2.5	40	100
5	0	0	10	25	7	17.5	23	57.5	0	0	40	100
6	0	0	3	7.5	17	42.5	20	50	0	0	40	100
7	0	0	0	0	19	47.5	20	50	1	2.5	40	100
8	0	0	3	7.5	21	52.5	16	40	0	0	40	100

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 distribusi jawaban responden di atas mengenai Ambiguitas Peran dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

- a. **Pernyataan pertama mengenai peran pegawai dalam perusahaan kurang dijelaskan secara rinci.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang peran pegawai dalam perusahaan kurang dijelaskan secara rinci.
- b. **Pernyataan kedua mengenai performa menurun jika melaksanakan pekerjaan yang cukup banyak.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang performa menurun jika melaksanakan pekerjaan yang cukup banyak.
- c. **Pernyataan ketiga mengenai timbal balik dari instansi atas pekerjaan yang dilaksanakan kurang memotivasi pegawai.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan kurang setuju

tentang timbal balik dari instansi atas pekerjaan yang dilaksanakan kurang memotivasi pegawai.

d. Pernyataan keempat mengenai adanya pengukuran standar kinerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang adanya pengukuran standar kinerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Pernyataan kelima mengenai data yang telah diperoleh dari lapangan harus dianalisis terlebih dahulu.

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang data yang telah diperoleh dari lapangan harus dianalisis terlebih dahulu.

f. Pernyataan keenam mengenai pegawai pernah melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan SOP instansi.

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai pernah melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan SOP instansi.

g. Pernyataan ketujuh mengenai pegawai pernah terlambat dalam input data di *website* BPS.

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai pernah terlambat dalam input data di *website* BPS.

h. Pernyataan kedelapan mengenai target yang diberikan oleh pimpinan kurang optimal untuk dijalankan oleh pegawai.

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan kurang setuju tentang target yang diberikan oleh pimpinan kurang optimal untuk dijalankan oleh pegawai.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Variabel Stres Kerja (Z)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	3	7.5	3	7.5	23	57.5	11	27.5	40	100
2	0	0	0	0	6	15	27	67.5	7	17.5	40	100
3	0	0	0	0	5	12.5	31	77.5	4	10	40	100
4	0	0	2	5	2	5	25	62.5	11	27.5	40	100
5	2	5	21	52.5	14	35	3	7.5	0	0	40	100
6	0	0	0	0	7	17.5	29	72.5	4	10	40	100

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 distribusi jawaban responden di atas mengenai Stres Kerja dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

- a. Pernyataan pertama mengenai tugas dan tanggung jawab harus diselesaikan dengan cepat dan tanpa kesalahan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tugas dan tanggung jawab harus diselesaikan dengan cepat dan tanpa kesalahan.
- b. Pernyataan kedua mengenai pekerjaan yang pegawai lakukan cukup sulit dan tidak ringan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pekerjaan yang pegawai lakukan cukup sulit dan tidak ringan.

- c. Pernyataan ketiga mengenai waktu yang singkat dalam melaksanakan pekerjaan membuat pegawai stres.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang waktu yang singkat dalam melaksanakan pekerjaan membuat pegawai stres.
- d. Pernyataan keempat mengenai produktivitas kerja pegawai akan menurun bila pimpinan memberikan pekerjaan yang berat secara terus menerus.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang produktivitas kerja pegawai akan menurun bila pimpinan memberikan pekerjaan yang berat secara terus menerus.
- e. Pernyataan kelima mengenai peralatan kurang memadai dalam mendapatkan data dari lapangan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan kurang setuju tentang peralatan kurang memadai dalam mendapatkan data dari lapangan.
- f. Pernyataan keenam mengenai waktu yang dibutuhkan tidak relatif lama untuk mendapatkan data dari lapangan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang waktu yang dibutuhkan relatif lama untuk mendapatkan data dari lapangan.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	7.5	29	72.5	8	20	40	100
2	0	0	0	0	8	20	23	57.5	9	22.5	40	100
3	0	0	5	12.5	20	50	13	32.5	2	5	40	100
4	0	0	0	0	4	10	32	80	4	10	40	100
5	0	0	0	0	3	7.5	15	37.5	22	55	40	100
6	0	0	0	0	10	25	23	57.5	7	17.5	40	100
7	0	0	4	10	20	50	14	35	2	5	40	100
8	0	0	0	0	4	10	27	67.5	9	22.5	40	100
9	0	0	0	0	7	17.5	30	75	3	7.5	40	100

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 distribusi jawaban responden di atas mengenai Kinerja Pegawai dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

- a. **Pernyataan pertama mengenai pegawai selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- b. **Pernyataan kedua mengenai pegawai tidak akan meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai tidak akan meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.
- c. **Pernyataan ketiga mengenai pegawai lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan urusan pribadinya.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan kurang setuju tentang

pegawai lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan urusan pribadinya.

- d. Pernyataan keempat mengenai tugas yang banyak membutuhkan waktu yang lama untuk diselesaikan.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang tugas yang banyak membutuhkan waktu yang lama untuk diselesaikan.
- e. Pernyataan kelima mengenai dalam melakukan input data dari berbagai sektor harus dilakukan dengan teliti.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan sangat setuju tentang dalam melakukan input data dari berbagai sektor harus dilakukan dengan teliti.
- f. Pernyataan keenam mengenai pegawai tidak akan meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai tidak akan meninggalkan pekerjaan yang belum selesai
- g. Pernyataan ketujuh mengenai pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai target.** Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan kurang setuju tentang pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai target.

h. Pernyataan kedelapan mengenai teknologi dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dilakukan secara benar.

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang teknologi dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dilakukan secara benar.

i. Pernyataan kesembilan mengenai pegawai memanfaatkan waktu cukup baik dalam bekerja.

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan setuju tentang pegawai memanfaatkan waktu cukup baik dalam bekerja.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Untuk menentukan hasil penelitian memiliki tingkat kesahian atau validitas yang tinggi. Berikut ini merupakan kriteria pengambilan keputusan validitas, yaitu :

- a. Jika nilai *Corrected Item Total Corelation* (r_{hitung}) > dari r_{tabel} , maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Sebaliknya, jika *Corrected Item Total Corelation* (r_{hitung}) < dari r_{tabel} , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dalam menentukan r_{tabel} dengan $df = n - k$, $df = 40 - 4$, $df = 36$ dengan nilai signifikansi *alpha* 5% diperoleh r_{tabel} sebesar 0.320.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran (X₁)

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (<i>r_{hitung}</i>)	r_{tabel}	Keterangan
1	0.325	0.320	Valid
2	0.328	0.320	Valid
3	0.486	0.320	Valid
4	0.708	0.320	Valid
5	0.696	0.320	Valid
6	0.541	0.320	Valid
7	0.455	0.320	Valid
8	0.697	0.320	Valid
9	0.668	0.320	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel konflik peran (X₁). Sehingga, diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* (*r_{hitung}*) > *r_{tabel}*, maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel konflik peran (X₁) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Ambiguitas Peran (X₂)

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (<i>r_{hitung}</i>)	r_{tabel}	Keterangan
1	0.786	0.320	Valid
2	0.499	0.320	Valid
3	0.675	0.320	Valid
4	0.536	0.320	Valid
5	0.687	0.320	Valid
6	0.619	0.320	Valid
7	0.636	0.320	Valid
8	0.466	0.320	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel ambiguitas peran (X₂). Sehingga,

diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} , maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel ambiguitas peran (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Z)

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.771	0.320	Valid
2	0.419	0.320	Valid
3	0.678	0.320	Valid
4	0.639	0.320	Valid
5	0.322	0.320	Valid
6	0.400	0.320	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel stres kerja (Z). Sehingga, diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} , maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel stres kerja (Z) dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.467	0.320	Valid
2	0.505	0.320	Valid
3	0.542	0.320	Valid
4	0.596	0.320	Valid
5	0.382	0.320	Valid
6	0.441	0.320	Valid
7	0.662	0.320	Valid
8	0.567	0.320	Valid
9	0.516	0.320	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk

menguji validitas instrumen variabel kinerja pegawai (Y). Sehingga, diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} , maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui pernyataan dalam kuesioner penelitian handal dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Kriteria reliabilitas yaitu :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60, maka dinyatakan tidak reliabel.

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas penelitian pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Konflik Peran (X ₁)	9	0.836	0.60	Reliabel
2	Ambiguitas Peran (X ₂)	8	0.861	0.60	Reliabel
3	Stres Kerja (Z)	6	0.776	0.60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	9	0.814	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

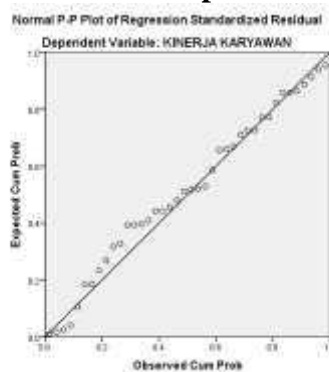
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh instrumen telah memenuhi standar reliabilitas karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 dan dapat menjadi alat ukur.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

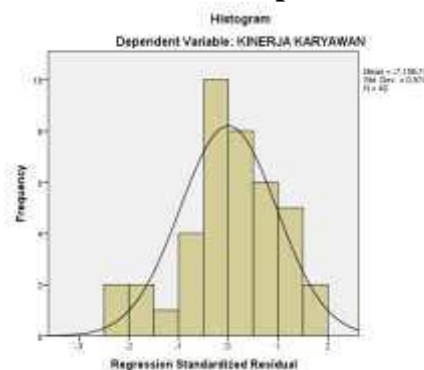
Uji normalitas digunakan untuk menguji atau mengukur dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang tepat jika terdistribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menguji tingkat normalitas data menggunakan *P- P Plot* dan grafik histogram.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Normalitas *P-P Plot* Persamaan X1 dan X2 Terhadap Y



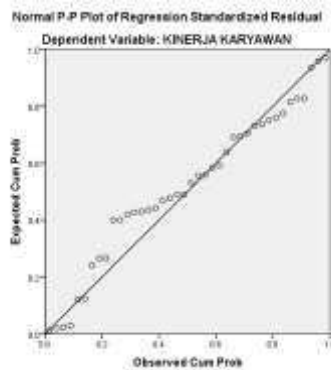
Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Normalitas Histogram Persamaan X1 dan X2 Terhadap Y



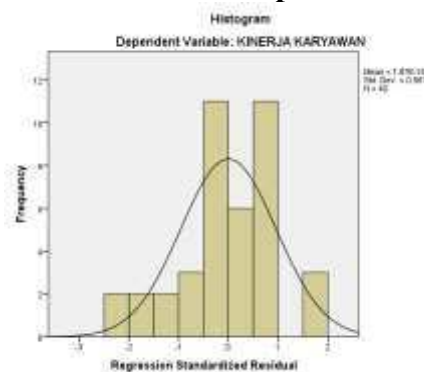
Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Gambar 4.4
Hasil Pengujian Normalitas *P-P Plot* Persamaan X1, X2, dan Z Terhadap Y



Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Gambar 4.5
Hasil Pengujian Normalitas Histogram Persamaan X1, X2, dan Z Terhadap Y



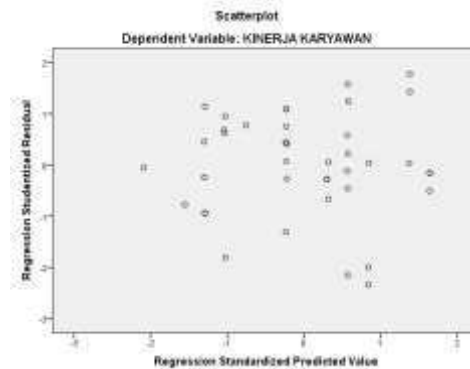
Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20(2019)

Berdasarkan tampilan gambar *P-Plot*, maka dapat disimpulkan bahwa grafik *P-P Plot* memberikan pola distribusi yang mendekati normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Sedangkan, untuk grafik histogram menunjukkan bahwa sebaran data memberikan pola terdistribusi normal atau mendekati normal, karena sebaran data tidak membentuk adanya suatu kemiringan (*skewness*).

b. Uji Heterokedastisitas

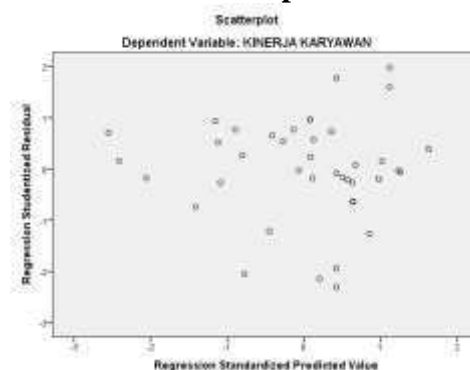
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika varians sama dikatakan homokedastisitas. Sebaliknya, jika varians tidak sama dikatakan terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat apakah heterokedastisitas dapat dilihat pada *Scatterplot* di bawah ini.

Gambar 4.6
Hasil Pengujian Heterokedastitis Persamaan X1 dan X2 Terhadap Y



Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Gambar 4.7
Hasil Pengujian Heterokedastitis Persamaan X1, X2, dan Z Terhadap Y



Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan

mayoritas hasil penelitian uji heterokedastisitas dengan *scatterplot* tidak membentuk adanya suatu pola. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas saling memiliki korelasi atau tidak. Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi digunakan *Varians Inflation Factors* (FIV) dan *Tolerance* dengan kriteria *Tolerance* > 0.10 atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai	Persamaan				
	X1 & X2 Terhadap Y		X1, X2, & Y Terhadap Z		
<i>Tolerance</i>	0.493	0.493	0.489	0.483	0.917
VIF	2.030	2.030	2.046	2.069	1.091

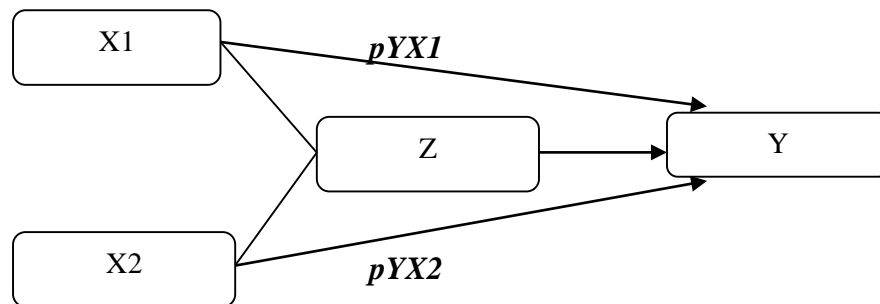
Sumber : Data diolah SPSS Versi 20 (2019)

Dari hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* di atas 0.10 dan nilai VIF masing-masing variabel bebas di bawah 10 dan, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat korelasi atau hubungan antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

6. Analisis Jalur

Sebelum melakukan analisis, penulis hendak menampilkan diagram jalur hubungan kausalitas antara variabel X1, X2, Y, dan Z yang diajukan penulis berdasarkan teori-teori yang ada:

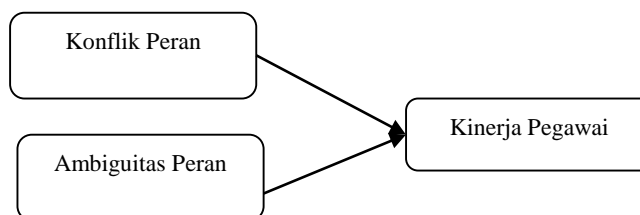
Gambar 4.8
Model Diagram Jalur Variabel X1, X2, dan Y Terhadap Z



Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

Untuk melakukan analisa jalur (*path analysis*), maka struktur hubungan padadigaram jalur diatas akan dibagi menjadi dua model, sebagai berikut :

Gambar 4.9
Model Diagram Jalur Sub-Struktur 1



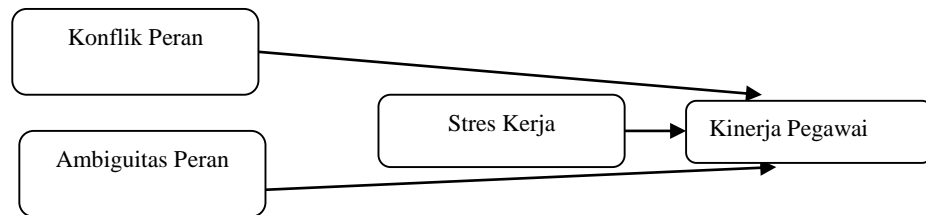
Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

Persamaan atas sub-struktur diatas adalah sebagai berikut:

$$Z = p_{Zx1}X1 + p_{Zx2}X2 + e$$

Sedangkan untuk substruktur ke 2 (dua) yang menghubungkan antara variabel X1, X2, Y, dan Z adalah sebagai berikut.

Gambar 4.10
Model Diagram Jalur Sub-Struktur 2



Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

Persamaan atas sub-struktur diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = pZx1 + pZx2 + pZy + e$$

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai serta implikasinya terhadap stres kerja.

a. Analisis Jalur Sub-Struktur 1 (Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai)

Dalam pengujian sub-struktur yang pertama, peneliti akan menguji pengaruh variabel Pengaruh Konflik Peran (X1) dan Ambiguitas Peran (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai BPS Tapanuli Tengah. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS.

Tabel 4.15
Data Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	16.516	3.387	
1 Konflik Peran	.080	.147	.122
Ambiguitas Peran	.130	.154	.189

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Konflik Peran bertanda positif sebesar 0.080, artinya peningkatan 1 satuan variabel Konflik Peran akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 0.080 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi Ambiguitas Peran bertanda positif sebesar 0.130, artinya peningkatan 1 satuan variabel Ambiguitas Peran akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 0.130 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Hasil pengujian koefisien determinasi pada persamaan pengaruh variabel Konflik Peran (X1) dan Ambiguitas Peran (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 ^a	.083	.034	2.63345

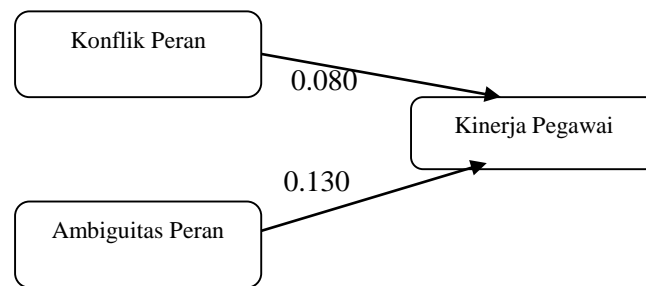
a. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* adalah sebesar 0.083 atau 8.3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Konflik Peran (X1) dan Ambiguitas Peran (X2) Terhadap Stres Kerja (Y) adalah sebesar 8.3% sedangkan 91.7% adalah pengaruh variabel penelitian diluar penelitian ini.

Gambar 4.11
Hasil Analisis Jalur Sub-struktur 1



Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

Berdasarkan gambar 4.11 tentang hasil analisis jalur sub-struktur 1 (satu) dapat diperoleh hasil bahwa pengaruh konflik peran terhadap stres kerja adalah sebesar 0.080 dan pengaruh variabel ambiguitas peran terhadap stres kerja adalah sebesar 0.130..

1) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan menggunakan uji-t dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut :

- a) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai.
- b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, terdapat pengaruh secara parsial variabel Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak, maka diperlukan pengujian hipotesis atau uji “t”. Hasil uji dengan menentukan nilai t tabel diperoleh, $df = n - (k - 1)$, $df = 40$

– 2, $df = 38$, maka t_{tabel} yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 2.024.

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	4.876	.000
1 Konflik Peran	.544	.590
Ambiguitas Peran	.842	.405

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk Konflik Peran (3.019) > t_{tabel} (2.024) atau sig-t (0.005) < $alpha$ (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Konflik Peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Nilai t_{hitung} untuk Ambiguitas Peran (-0.025) < t_{tabel} (2.024) atau sig-t (0.980) > $alpha$ (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Ambiguitas Peran tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan menggunakan uji – f dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai.

b) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, terdapat pengaruh secara simultan variabel Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F_{tabel} diperoleh dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Derajat bebas (df1)} &= k - 1 \\ &= 3 - 1 \\ &= 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Derajat bebas (df2)} &= n - k \\ &= 40 - 2 \\ &= 38 \quad (F_{tabel} = 3.24) \end{aligned}$$

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	23.303	2	11.652	1.680	.200 ^b
1 Residual	256.597	37	6.935		
Total	279.900	39			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran, Konflik Peran

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} (1.680) dengan tingkat signifikansi (0.200). Sementara nilai F_{tabel} pada α (0.05) adalah 3.24. Oleh karena itu, $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat sig-F (0.001) $>$ α (0.05) menunjukkan bahwa Konflik Peran dan Ambiguitas Peran secara simultan tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.

b. Analisis Jalur Sub-Struktur 2 (Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

Dalam pengujian sub-struktur yang kedua, peneliti akan menguji pengaruh variabel Pengaruh Konflik Peran (X1) dan Ambiguitas Peran (X2) dan Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Tapanuli Tengah. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS.

Tabel 4.19
Data Pengaruh X1, X2, dan Z Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	11.319	4.282	
1 Konflik Peran	.536	.145	.623
Ambiguitas Peran	-.162	.154	-.180
Stres Kerja	.509	.162	.388

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Konflik Peran bertanda positif sebesar 0.536, artinya peningkatan 1 satuan variabel Konflik Peran akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.536 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan. Nilai koefisien regresi Ambiguitas Peran bertanda negatif sebesar -0.162, artinya peningkatan 1 satuan variabel Ambiguitas Peran akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar -0.162 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan. Nilai koefisien regresi Stres Kerja bertanda positif sebesar 0.509, artinya peningkatan

1 satuan variabel Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.509 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Hasil pengujian koefisien determinasi pada persamaan pengaruh variabel Konflik Peran (X1) dan Ambiguitas Peran (X2) dan Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi X1, X2, dan Z Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.455	2.59784

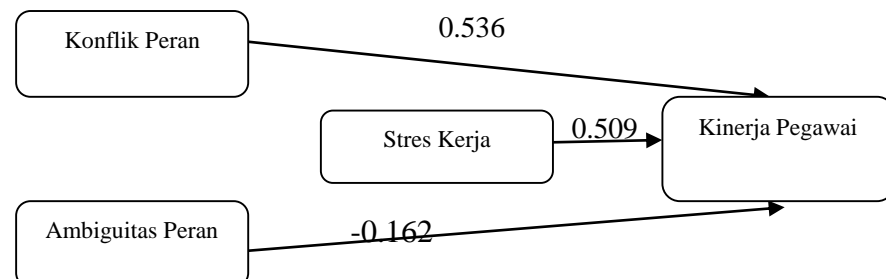
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Peran, Ambiguitas Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* adalah sebesar 0.497 atau 49.7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Konflik Peran (X1) dan Ambiguitas Peran (X2) dan Stres Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) adalah sebesar 49.7% sedangkan 50.3% adalah pengaruh variabel penelitian diluar penelitian ini.

Gambar 4.12
Hasil Analisis Jalur Sub-struktur 2



Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

Berdasarkan gambar 4.12 tentang hasil analisis jalur sub-struktur 2 (satu) dapat diperoleh hasil bahwa pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.536, pengaruh variabel ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai adalah sebesar -0.162, dan pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.509.

1) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan menggunakan uji-t dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut :

- a) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, terdapat pengaruh secara parsial variabel Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak, maka diperlukan pengujian hipotesis atau uji “t”. Hasil uji dengan menentukan nilai t_{tabel} diperoleh, $df = n - (k - 1)$, $df = 40 - 3$, $df = 37$, maka t_{tabel} yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 2.026.

Tabel 4.21
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2.643	.012
1 Konflik Peran	3.686	.001
Ambiguitas Peran	-1.056	.298
Stres Kerja	3.139	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk Konflik Peran (3.686) > t_{tabel} (2.026) atau sig-t (0.001) < α (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Konflik Peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Nilai t_{hitung} untuk Ambiguitas Peran (-1.056) < t_{tabel} (2.026) atau sig-t (0.298) > α (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Ambiguitas Peran tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Nilai t_{hitung} untuk Stres Kerja (3.139) > t_{tabel} (2.026) atau sig-t (0.003) < α (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan menggunakan uji - f dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- b) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, terdapat pengaruh secara simultan variabel Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F_{tabel} diperoleh dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Derajat bebas (df1)} &= k - 1 \\ &= 4 - 1 \\ &= 3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Derajat bebas (df2)} &= n - k \\ &= 40 - 3 \\ &= 37 \quad (F_{tabel} = 2.86) \end{aligned}$$

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	240.019	3	80.006	11.855	.000 ^b
Residual	242.956	36	6.749		
Total	482.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

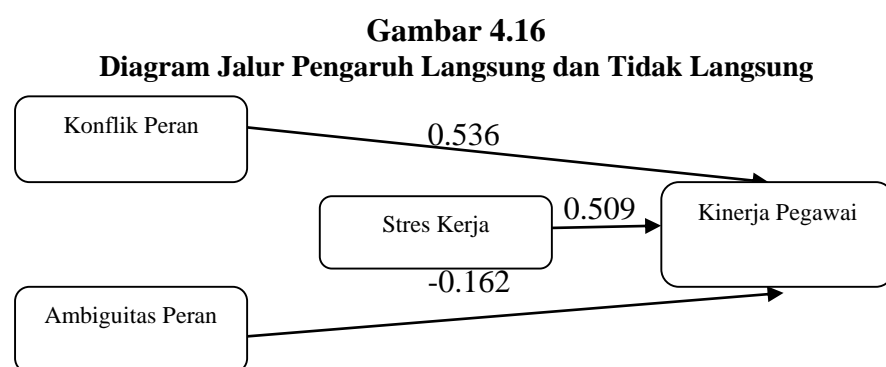
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Peran, Ambiguitas Peran

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} (11.855) dengan tingkat signifikansi (0.000). Sementara nilai F_{tabel} pada α (0.05) adalah 2.86. Oleh karena itu, $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat

sig-F (0.000) < α (0.05) menunjukkan bahwa Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebelumnya dalam penelitian ini dapat kita mengetahui adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan melihat berbanding-besaran pengaruh langsung dan tidak langsung ini kita dapat mengetahui mana yang memberi peranan yang cukup besar dengan adanya Stres Kerja sebagai penekanan atau langsung mempengaruhi Kinerja Pegawai. Berikut ini dapat disajikan dalam bentuk diagram jalur :



Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

3. Pengujian Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja

Pengaruh langsung variabel Konflik Peran (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.536, sedangkan pengaruh tidak langsung antara Konflik Peran (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Stres Kerja (Y) adalah nilai perkalian nilai beta Konflik Peran (X1) yaitu $0.536 \times 0.509 = 0.273$. Setelah hasil tersebut untuk mengetahui pengaruh

Konflik Peran (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Stres Kerja (Z), maka nilai hasil perkalian sebelumnya ditambahkan dengan variabel beta Konflik Peran (X1), yaitu $0.536 + 0.273 = 0.809$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel Konflik Peran (X1) kepada variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari pengaruh variabel Konflik Peran (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Stres Kerja (Z), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (Z) hanya berperan sebagai mediator semu karena tanpa variabel Stres Kerja (Z), variabel Konflik Peran (X1) tetap bisa mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

4. Pengujian Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja

Pengaruh langsung Ambiguitas Peran (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah -0.162 . Sedangkan pengaruh tidak langsung antara Ambiguitas Peran (X2) ke Kinerja Pegawai (Y) melalui Stres Kerja (Z) adalah perkalian nilai beta Ambiguitas Peran (X2) terhadap Stres Kerja (Z) yaitu : $-0.162 \times 0.509 = -0.082$, maka pengaruh total Ambiguitas Peran (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung maka didapatkan hasil : $-0.162 + (-0.082) = -0.244$. Berdasarkan perhitungan didapatkan hasil bahwasannya nilai pengaruh langsung sebesar -0.162 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0.082 . Hasil pengujian tersebut maka

dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel Ambiguitas Peran (X2) kepada variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih kecil dari pengaruh variabel Ambiguitas Peran (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Stres Kerja (Z), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (Z) mampu berperan sebagai mediator penuh atau *full mediator* karena melalui variabel Stres Kerja (Z) variabel Ambiguitas Peran (X2) mampu mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

B. Pembahasan

Kinerja pegawai dapat dinilai melalui kualitas, kuantitas, dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pertama, pegawai yang memiliki kualitas dilihat melalui keterampilan dan profesionalitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedua, kuantitas kerja pegawai dilihat melalui jumlah tugas dan tanggung jawabnya yang harus dilaksanakannya. Ketiga, efektivitas dilihat melalui kemampuan pegawai dalam memanfaatkan pekerjaannya sesuai dengan target atau jangka waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, ketiga hal tersebut harus dapat dilakukan pegawai secara optimal agar pegawai dapat bertahan dalam perusahaan dan memiliki hak untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

Dalam penelitian ini peneliti mencoba mencari pengaruh langsung dari variabel ambiguitas kerja dan konflik peran terhadap kinerja pegawai dan pengaruh ambiguitas kerja dan konflik peran terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara langsung diperoleh hasil bahwa

nilai t_{hitung} untuk Konflik Peran sebesar $(3.686) > t_{tabel} (2.026)$ atau $sig-t (0.001) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan nilai t_{hitung} untuk Ambiguitas Peran sebesar $(-1.056) < t_{tabel} (2.026)$ atau $sig-t (0.298) > \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Ambiguitas Peran tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung variabel Konflik Peran (X1) kepada variabel Kinerja Pegawai (Z) lebih besar dari pengaruh variabel Konflik Peran (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Stres Kerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (Y) hanya berperan sebagai mediator semu karena tanpa variabel Stres Kerja (Y), variabel Konflik Peran (X1) tetap bisa mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Z) secara signifikan. Sedangkan, nilai pengaruh langsung variabel Ambiguitas Peran (X2) kepada variabel Kinerja Pegawai (Z) lebih kecil dari pengaruh variabel Ambiguitas Peran (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Stres Kerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (Y) mampu berperan sebagai mediator penuh atau *full mediator* karena melalui variabel Stres Kerja (Y) variabel Ambiguitas Peran (X2) mampu mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Z) secara signifikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, diantaranya :

1. Konflik peran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Tapanuli Tengah, dengan diperoleh nilai t_{hitung} (3.686) > t_{tabel} (2.026) atau $sig-t$ (0.001) < $alpha$ (0.05).
2. Ambiguitas peran secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPS Tapanuli Tengah, dengan diperoleh nilai t_{hitung} (-1.056) < t_{tabel} (2.026) atau $sig-t$ (0.298) > $alpha$ (0.05).
3. Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melalui stres kerja pada BPS Tapanuli Tengah, dengan besarnya pengaruh langsung sebesar 0.536, sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan nilai beta konflik peran yaitu $0.536 \times 0.509 = 0.273$. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja, maka nilai hasil perkalian sebelumnya ditambahkan dengan variabel beta konflik peran, yaitu $0.536 + 0.273 = 0.809$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel konflik peran kepada variabel kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh variabel konflik peran terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja hanya berperan sebagai

mediator semu karena tanpa variabel stres kerja, variabel konflik peran tetap bisa mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara signifikan.

4. Ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melalui stres kerja pada BPS Tapanuli Tengah, dengan besarnya pengaruh langsung sebesar -0.162, sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan nilai beta konflik peran yaitu $-0.162 \times 0.509 = -0.082$. Untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja, maka nilai hasil perkalian sebelumnya ditambahkan dengan variabel beta ambiguitas peran, yaitu $-0.162 + (-0.082) = -0.244$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel ambiguitas peran kepada variabel kinerja pegawai lebih kecil dari pengaruh variabel ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja mampu berperan sebagai mediator penuh atau *full mediator* karena melalui variabel stres kerja variabel ambiguitas peran mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan oleh penulis, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan harus mendistribusikan setiap pekerjaan secara proposional sehingga pegawai dapat terhindar dari konflik peran ganda.

2. Untuk mencegah terjadinya ambiguitas kerja pegawai maka pimpinan harus secara rutin melaksanakan evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dan melaksanakan inspeksi terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
3. Konflik peran yang ada di BPS Tapanuli Tengah dapat di minimalisir sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi proses kerja, sehingga dapat mengurangi konflik yang terjadi dalam diri pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengurangi adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai itu sendiri. Kemudian, pimpinan dapat membangun komunikasi yang lebih baik lagi antar pegawai dan terhadap pimpinan, sehingga dalam proses berjalannya kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan menghindari timbulnya stres kerja pegawai.
4. Untuk mengurangi adanya ambiguitas peran dalam perusahaan, sebaiknya pimpinan dapat melakukan evaluasi yang berkelanjutan terhadap rancangan pekerjaan, sehingga dalam mengkoordinasikan antar divisi dapat lebih baik seperti pada divisi *data development* dan divisi *data publisher*, serta menetapkan pegawai pada pekerjaan yang telah sesuai dengan spesifikasinya. Hal tersebut akan membuat pegawai dapat semakin optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat menghindari adanya stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H. (2021). "Legal Basis for the Implementation of Work from Home Amid The COVID-19 Pandemic in Indonesia". *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, e-ISSN 2415-6248, Volume 6 Issue 4, pp. 116 – 121.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". *International Journal of Research and Review (IJRR)*, Volume 7 Issue 6, pp 40-47.
- Aspan, H. (2020). "The Political History of Land Law in Indonesia". *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education (IJARIIE)*, e-ISSN 2395-4396, Volume 6 Issue 3, 2020, pp. 707-713.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Bumi Aksa
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. (2014). *Organizational Behavioral, Ed. 5*. Boston : McGraw-Hill
- Muchlas, Makmuri. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Muhidin, Sambas Ali, dan Abdurahman, Maman. (2011). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. (2010). *Penelitian Metode Dan Analisis*. Semarang : CV. Agung

Munandar, M. (2011). *Budgeting : Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja, Cetakan ke-13*. Yogyakarta : BPFE

Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). JUMANT, 9(1), 13-25.

Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. JUMANT, 12(1), 12-20.

Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. JUMANT, 12(2), 30-44.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Jakarta : Salemba Empat

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

_____.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia

Penelitian Terdahulu :

Alfafa, Taza. (2012). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Chandra Super Store Cabang Metro*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung

- Celik, Kazim. (2013). *The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Performance of Vice Principals : The Mediating Role of Burnout*. Pamukkale University : Denizli-Turkey
- Dewi, Ellysa. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Rahayu Agung Desa Kotaroh Baru Kec. Kotaroh Kab. Sergei-Sumatera Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara
- Diamond, Kenneth Lungile. 2010. *The Impact of Role Stress on Job Satisfaction and the Intention to Quit Among Call Centre Representatives in a Financial Company*. University of the Western Cape
- Harijanto, Djony, Nimran, Umar, Sudiro, Achamd, dan Mintarti, Rahayu. 2013. *The Influence of Role Conflict and Role Ambiguity on The Employee's Performance Through Commitment and Self-Efficacy (Study on the Nurses at Public Health Service Center of Kabupaten Kediri, East Java)*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN : 2278-487X.
- Indrawan, Rifky. (2009). *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja dengan Ketidakpastian dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret
- Ligia, Niken Herni. (2016). *Pengaruh Konflik Peran (Work-Family Conflict) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita (Studi Pada Rsud Ahmad Yani Kota Metro)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung
- Natalia, Putri. (2015). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- Nurbayani. (2015). *Pengaruh Konflik Peran dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Kelas I Medan Belawan dan Kualanamu*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara
- Puri, Intan Apriana. *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Tanjung Karang)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung
- Rohmawati, Indra Sari Nur. (2016). *Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*

Pada PT Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo. Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

Rosaputri, Rizki. (2012). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates).* Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro

Sapitri. (2016). *Penagruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Karyawan Wanita Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tinjowan Kabupaten Simalungun.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara

Silvia, Cindy. (2017). *Analisis Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Semarang).* Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro

Wulandari. (2012). *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Karyawan Wanita Dipusat Administrasi Universitas Indonesia.* Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Indonesia

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KONFLIK PERAN

KONFLIK PERAN										
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
1	4	3	4	2	2	3	3	2	3	26
2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	27
3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	36
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32
6	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
7	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
8	2	2	3	4	4	3	3	4	4	29
9	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
10	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
11	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
12	4	4	4	2	2	4	4	3	2	29
13	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
15	4	4	3	2	2	3	4	3	2	27
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
17	4	4	5	3	3	5	4	3	3	34
18	4	4	3	2	2	3	4	2	2	26
19	4	4	3	2	3	3	4	3	3	29
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
21	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32
22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
23	3	3	4	2	2	4	3	2	2	25
24	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31
25	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
26	4	4	3	2	2	3	4	3	2	27
27	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32
28	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
29	4	3	3	4	3	3	4	4	3	31
30	4	3	3	2	3	3	4	2	3	27
31	3	3	3	2	2	3	3	2	2	23
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
33	3	3	4	2	2	4	3	2	2	25
34	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33
35	4	3	3	2	2	3	4	3	2	26
36	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
37	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
38	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
39	4	4	5	4	4	5	4	3	4	37
40	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN VARIABEL AMBIGUITAS PERAN

AMBIGUITAS KERJA									
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	2	4	3	2	4	4	4	4	27
2	2	4	4	4	2	4	3	3	26
3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	2	3	3	3	2	3	3	3	22
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	4	3	3	4	4	3	4	3	28
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	3	3	4	3	4	4	3	27
10	4	3	3	4	4	3	4	3	28
11	4	4	3	3	4	3	3	4	28
12	2	4	3	3	2	3	3	4	24
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	3	4	4	4	3	4	4	3	29
15	2	4	3	3	2	3	3	4	24
16	4	4	3	5	4	3	5	4	32
17	3	3	4	3	3	4	3	3	26
18	2	3	3	3	2	3	3	3	22
19	2	4	3	3	2	3	3	2	22
20	3	4	4	4	3	4	4	4	30
21	3	4	2	3	3	2	3	4	24
22	3	3	3	4	3	3	4	3	26
23	2	3	3	3	2	3	3	3	22
24	4	3	3	4	4	3	4	3	28
25	4	4	3	4	4	3	4	4	30
26	2	3	2	3	2	2	3	3	20
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	3	3	4	4	3	4	3	28
30	2	2	3	3	4	3	3	2	22
31	2	2	2	3	2	2	3	2	18
32	4	4	4	3	4	4	3	4	30
33	2	3	3	3	2	3	3	3	22
34	4	3	4	4	4	4	4	3	30
35	2	3	3	3	4	4	3	3	25
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	3	4	4	4	4	4	3	30
38	4	4	4	3	4	4	3	4	30
39	4	4	4	4	4	4	3	3	30
40	4	4	4	3	4	4	4	4	31

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN VARIABEL STRES KERJA

STRESS KERJA							
No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
1	4	3	4	5	2	3	21
2	4	3	4	4	2	4	21
3	4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	3	4	23
5	2	3	3	4	2	3	17
6	5	4	4	5	2	4	24
7	4	5	4	4	2	4	23
8	4	4	4	4	3	4	23
9	5	4	4	5	3	3	24
10	4	5	4	4	2	4	23
11	5	4	4	5	3	3	24
12	5	5	4	5	4	4	27
13	4	4	4	4	2	4	22
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	5	4	2	5	24
17	4	4	3	4	2	3	20
18	5	5	5	5	2	5	27
19	5	5	5	5	2	5	27
20	4	4	4	4	3	4	23
21	5	5	4	4	2	4	24
22	5	5	5	5	3	5	28
23	2	4	4	2	1	4	17
24	5	4	4	5	2	4	24
25	5	4	4	5	3	4	25
26	2	3	3	2	2	4	16
27	4	4	4	4	3	4	23
28	4	3	4	4	3	4	22
29	4	4	4	4	3	4	23
30	4	4	4	4	2	4	22
31	3	4	3	3	1	3	17
32	3	4	4	3	2	4	20
33	4	4	3	4	2	3	20
34	4	4	4	4	2	4	22
35	4	4	4	4	2	4	22
36	4	4	4	4	3	4	23
37	5	3	4	5	3	4	24
38	4	4	4	4	3	4	23
39	4	4	4	4	2	4	22
40	3	4	4	4	2	4	21

**TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA
PEGAWAI**

KINERJA KARYAWAN										
No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL
1	4	4	2	5	5	4	3	4	4	35
2	5	4	3	4	4	4	3	3	4	34
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	4	4	5	5	5	4	5	5	42
8	4	4	3	4	4	5	3	4	4	35
9	4	4	3	4	5	4	3	4	4	35
10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
11	5	5	3	4	5	5	3	4	4	38
12	4	3	3	4	5	4	3	4	4	34
13	4	4	3	4	5	4	4	5	4	37
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
15	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
18	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36
19	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36
20	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41
21	4	5	3	4	5	4	4	4	3	36
22	5	5	4	4	5	5	4	5	3	40
23	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30
24	5	5	3	4	5	5	3	4	4	38
25	4	4	3	4	5	4	3	4	4	35
26	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30
27	4	5	3	4	5	4	3	4	4	36
28	4	5	3	4	4	4	3	4	4	35
29	4	5	3	4	5	5	3	4	4	37
30	4	3	2	3	4	4	2	3	3	28
31	4	4	2	3	5	4	2	4	3	31
32	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
33	4	4	2	3	5	3	2	4	3	30
34	4	3	2	4	4	4	2	4	4	31
35	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32
36	5	5	3	4	5	5	3	4	4	38
37	5	4	3	4	4	4	3	4	4	35
38	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
39	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
40	3	3	4	4	3	3	3	4	4	31

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KONFLIK PERAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.6000	15.426	.325	.839
X1.2	27.8250	14.917	.328	.840
X1.3	27.7250	13.487	.486	.827
X1.4	28.2250	11.871	.708	.799
X1.5	28.2250	12.281	.696	.801
X1.6	27.7750	13.153	.541	.820
X1.7	27.6250	15.163	.455	.831
X1.8	28.1500	12.695	.697	.802
X1.9	28.2500	12.654	.668	.805

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	9

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL AMBIGUITAS PERAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.0000	9.897	.786	.821
X2.2	23.6750	12.687	.499	.855
X2.3	23.8250	11.892	.675	.837
X2.4	23.6500	12.541	.536	.852
X2.5	23.8500	10.592	.687	.835
X2.6	23.7500	12.038	.619	.843
X2.7	23.6250	12.394	.636	.843
X2.8	23.8500	12.746	.466	.859

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	8

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL STRES KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	18.5000	4.000	.771	.665
Y1.2	18.5250	5.692	.419	.766
Y1.3	18.5750	5.430	.678	.719
Y1.4	18.4250	4.661	.639	.710
Y1.5	20.1000	5.579	.322	.796
Y1.6	18.6250	5.881	.400	.770

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	6

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	31.1000	10.554	.467	.801
Z1.2	31.2000	9.856	.505	.796
Z1.3	31.9250	9.302	.542	.793
Z1.4	31.2250	10.435	.596	.790
Z1.5	30.7500	10.397	.382	.811
Z1.6	31.3000	10.113	.441	.804
Z1.7	31.8750	8.933	.662	.774
Z1.8	31.1000	10.041	.567	.789
Z1.9	31.3250	10.481	.516	.796

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	9

HASIL REGRESI PERSAMAAN X1 DAN X2 TERHADAP Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 ^a	.083	.034	2.63345

a. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.303	2	11.652	1.680	.200 ^b
	Residual	256.597	37	6.935		
	Total	279.900	39			

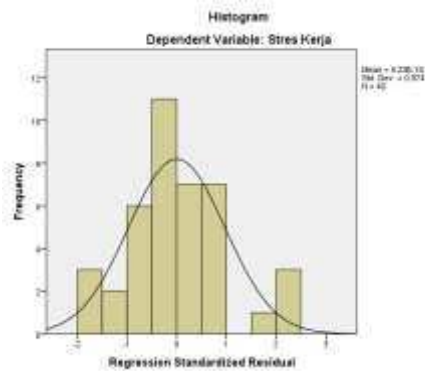
a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran, Konflik Peran

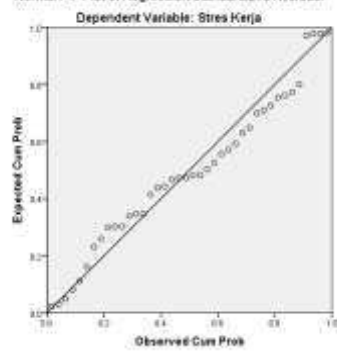
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.516	3.387		4.876	.000		
	Konflik Peran	.080	.147	.122	.544	.590	.493	2.030
	Ambiguitas Peran	.130	.154	.189	.842	.405	.493	2.030

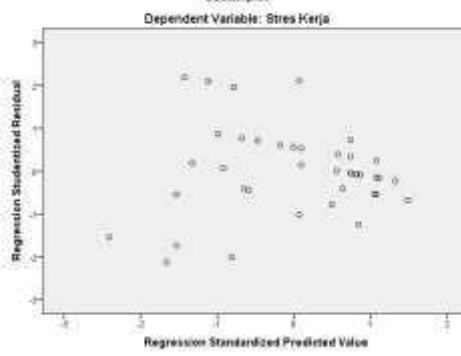
a. Dependent Variable: Stres Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



HASIL REGRESI PERSAMAAN X1, X2, DAN Y TERHADAP Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.455	2.59784

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Peran, Ambiguitas Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.019	3	80.006	11.855	.000 ^b
	Residual	242.956	36	6.749		
	Total	482.975	39			

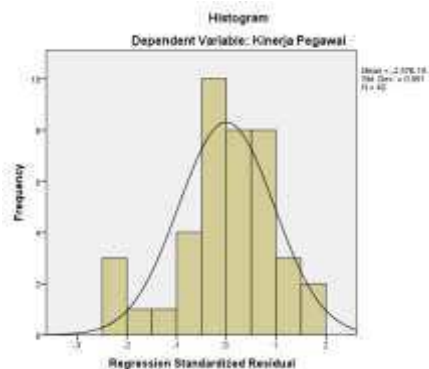
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Peran, Ambiguitas Peran

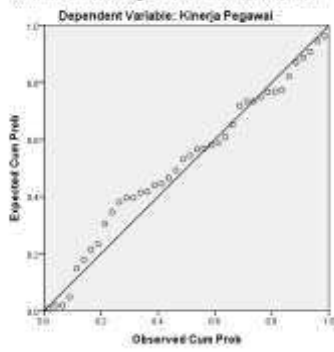
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.319	4.282		2.643	.012		
	Konflik Peran	.536	.145	.623	3.686	.001	.489	2.046
	Ambiguitas Peran	-.162	.154	-.180	-1.056	.298	.483	2.069
	Stres Kerja	.509	.162	.388	3.139	.003	.917	1.091

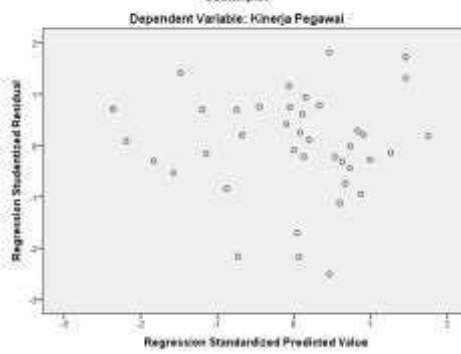
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



TABEL r (UJI VALIDITAS)

df = (n-k)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1
2	0.9	0.95	0.98	0.99	0.999
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.847
10	0.4973	0.576	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.801
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.78
13	0.4409	0.514	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.588
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.579
28	0.3061	0.361	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.355	0.4158	0.4556	0.562
30	0.296	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.344	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.381	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.376	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.316	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.312	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.495
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>

TABEL t (UJI HIPOTESIS PARSIAL)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>

**TABEL F (UJI HIPOTESIS SIMULTAN)
Tingkat Profitabilitas 0.05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08

Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>