

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Perhatian terhadap sumber daya manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Negara, 2008). Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh keambiguitasan peran Pegawai dan kepuasan kerja yang didapatkan dan dirasakan oleh pegawai. Penelitian ini untuk memperoleh bukti empirik mengenai beberapa pengaruh konflik peran dan Ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambah Samo. Indikator konflik peran yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan pekerjaan yang bertentangan dari dua pihak/orang atau lebih, tidak memiliki kemampuan dalam memenuhi

pekerjaan dari pihak lain, kerja sama dengan departemen lain dalam melakukan pekerjaan yang berbedah, adanya pelanggaran peraturan atau kebijakan agar dapat menyelesaikan pekerjaan, tersedianya sumberdaya dan fasilitas yang memadai, melakukan pekerjaan yang dianggap tidak perlu. indikator Ambiguitas peran yang digunakan ialah wewenang yang jelas, tujuan dan sasaran yang terarah, mengetahui dengan jelas harapan dari pihak lain, tanggung jawab yang jelas, dan mengetahui dengan baik pekerjaan yang harus dilakukan. Indikator kinerja pegawai yang digunakan adalah kualitas kerja melebihi rekan kerja, kemampuan mencapai tujuan melebihi rekan kerja, memiliki pengetahuan terhadap produk pesaing melebihi rekan kerja.

Perlunya perbaikan ambiguitas peran pada dasarnya sangatlah merugikan pada Kantor Camat Rambah Samo dikarenakan perlunya perbaikan ambiguitas peran berorientasi pada tantangan perbaikan teknologi di masa yang akan datang. Ambiguitas peran mempunyai eksistensi di masa depan yang bergantung pada SDM karena SDM harus melakukan pembinaan ambiguitas peran pada pegawai Kantor Camat Rambah Samo dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan di setiap tahunnya. ada beberapa masalah yang terjadi pada pegawai di Kantor Camat Rambah Samo yaitu: pegawai tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau atau tidak mengerti. penguasaan informasi pegawai Kantor Camat Rambah Samo menurut survei penelitian masih belum sepenuhnya menguasai informasi pada bidangnya dikarenakan masih banyaknya pegawai baru yang berkerja di Kantor Camat Rambah Samo masih bisa dikatakan formal.

Ambiguitas peran merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran dan tugas-tugas yang harus mereka kerjakan. Keambiguitasan peran yang dialami karyawan dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Keambiguitasan peran dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Munandar (2008) menyatakan bahwa ambiguitas peran dirasakan jika seseorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena ketidakjelasan sasaran atau tujuan bekerja dan kesamaran tentang tanggung jawab akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan menurun. Dan diyakini dapat meningkatkan stress karena menyebabkan seseorang frustrasi dalam menghadapi pekerjaannya. Kemudian, kondisi tersebut akan mengakibatkan tekanan. Ketidakjelasan dalam pekerjaan dapat menghalangi kesempatan untuk meningkatkan kinerja dan memperoleh penghargaan, yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan. (Kondalkar, 2008). Menyebutkan bahwa tingkat kelulusan dari sebuah individu untuk memenuhi kebutuhan menentukan kepuasan kerja. Selanjutnya, Ambiguitas yang dirasakan individu dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dalam Organisasi.

Merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008). Kepuasan kerja menurut Howell dan Dipboye, (Munandar, 2008) merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya.

Dengan perasaan yang positif dan senang berkaitan dengan pekerjaan karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, kemungkinan pekerjaannya Tampubolon (2008) menyatakan, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para manajer yang telah berhasil mengelola pekerjaannya menunjukkan bahwa implikasi dari kepuasan kerja karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan,

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian pada Kantor Camat Rambah Samo, artinya kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai. Menurut (Satria 2008) menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena itu iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan, tentu saja bersama dengan komitmen organisasi yang dalam diri karyawan. Masalah-masalah yang terjadi pada Kantor Camat Rambah Samo

adalah: kenyataan yang di alami bahwa para pegawai di Kantor Camat Rambah Samo dihadapkan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Kejelasan organisasi dan sistem oraganisasi bagi para pegawai honorer merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam memujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan memlalui perencanaan strategis pada Kantor Camat Rambah Samo. beberapa masalah yang terjadi pada Kantor Camat Rambah Samo: kurangnya menjiwai dan kemampuan memahami pekerjaan yang telah ditetapkan dalam organisasi, kemampuan untuk mengerjakan para pegawai Kantor Camat Rambah Samo belum memenuhi setandar organisasi, kurangnya memanfaatkan sumberdaya manusia yang telah tersedia di dalam organisasi,

Penelitian ini mengambil objek pada kantor camat Rambah Samo merupakan salah satu di kota Kabupaten Rokan Hulu. Terlihat di bawah ini data Data Bidang pegawaian di Kantor Camat Rambah Samo.

**Tabel 1.1 Data Bidang Pegawaian Di Kantor Camat Rambah Samo**

<b>No</b>	<b>BIDANG PEGAWAI</b>	<b>JUMLAH PEGAWAI</b>
1.	Sub Bagian Umum Dan Perlengkapan	8
2.	PLT.Subbagian perencanaan dan Keuangan	2
3.	Seksi Pelayanan	5
4.	Seksi Tata pemerintahan	3
5.	Seksi Pemberdayaan Masyarakat	3
6.	Seksi Ketentraman dan ketertipan Umum	6
7.	Seksi perlengkapan	5
<b>JUMLAH</b>		<b>32</b>

Sumber: Data kepegawaian Kantor Camat Rambah Samo

Seperti yang terlihat pada tabel 1.1 pegawai Kantor Camat Rambah Samo berjumlah 32 yang bekerja pada posisinya masing-masing pada struktur organisasi.

**Tabel 1.2 Data Pendidikan Pegawai Terahir Kantor Camat Rambah Samo**

No	PENDIDIKAN	PNS	HONORER	JUMLAH
1	Sarjana (S2)	1	0	1
2	Sarjana (S1)	8	7	15
3	diploma(D3)	0	0	0
4	Slta	12	6	18
TOTAL		11	13	32

**Data: kepegawaian Kantor Camat Rambah Samo**

Seperti yang terlihat pada tabel 1.2 Pendidikan Pegawai Kantor Camat Rambah Samo Sarjana S2 berjumlah 1orang dan sarjana S1 15 orang dan SLTA 18 orang .

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana ambiguitas peran di Kantor Camat Rambah Samo ?
2. Bagaimana kepuasan kerja di Kantor Camat Rambah Samo?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Camat Rambah Samo ?
4. Bagaimana pengaruh ambiguitas peran dan kepuasan kerja terhadap kinerja di Kantor Camat Rambah Samo ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh ambiguitas peran dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Ambiguitas

1. Bagi penulis, penelitian ini sebagai Aplikasi dari penerapan disiplin ilmu yang ada, serta diharapkan akan menambah pemahaman tentang kepuasan kerja
2. Bagi instansi, penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menerapkan kepuasan kerja pada pegawai kantor Camat rambah samo
3. Bagi, umum hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar dengan mudah penulisan ini dapat dipahami, manfaat, serta sistematika penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang pemilihan judul, perumasan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan

### **BAB II : LANDASAN TEORI KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang teori –teori serta pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan penilaian atas permasalahan yang di bahas berkaitan teori dan penelitian terdahulu.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, data yang digunakan, teknik pengumpulan data serta metode analisis.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Meliputi Gambaran umum Objek penelitian, data karakteristik responden, Analisis data penelitian dan pembahasan.

### **BAB V : PENUTUP**

Kesimpulan dan saran

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Ambiguitas Peran**

##### **2.1.1 Pengertian Ambiguitas Peran**

Ambiguitas peran telah didefinisikan oleh beberapa ahli dengan kalimat yang berbedah-bedah dengan persamaan arti dan pokoknya. Para ahli mendefinisikan ambiguitas peran dimana pegawai mendapatkan kurangnya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab dan harapan dari jabatan atau posisi yang ia tempati. Ambiguitas peran dirasakan jika pegawai tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu (Munandar, 2008)

Sedangkan Robbins (2010) menyatakan bahwa ambiguitas peran muncul ketika peran yang diharapkan (*role expectation*) tidak secara jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dilakukan. Ambiguitas peran adalah tingkatan dimana informasi yang kurang jelas tentang harapan terkait dengan peran, metode untuk memenuhi harapan peran, atau konskuensi kinerja peran. dengan kata lain, bahwa ambiguitas peran dapat timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang dapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran. (Utami,2011)

Ambiguitas peran adalah “tidak ada informasi umpan balik hasil evaluasi pengawas tentang hasil kerja seseorang. Ambiguitas peran juga juga disebabkan

karena meningkatnya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu dalam penyelesaian tugas, dan ketidakpastian pengawasan oleh atasan yang mengakibatkan pegawai harus menebak dan memprediksi sendiri setiap tindakannya. ambiguitas peran tersebut dapat dikurangi antara lain dengan ( Munandar, 2008)

1. Memperkirakan hasil (*outcomes*) atau tanggapan yang timbul dari suatu tindakan perilaku
2. Adanya kejelasan tentang syarat –syarat perilaku akan dapat membantu menjadi pedoman perilaku (Muliawan,2009)

Ambiguitas peran adalah persepsi bahwa salah satu kekurangan informasi yang di perlukan untuk melakukan pekerjaan atau tugas, yang mengarah pada perasaan perseptor yang merasa tak berdaya. ini adalah perasaan ketidakpastian pegawai tentang harapan anggota yang berbeda di dalamnya atau sekelompok.(Manngkunegara,2011)

### **2.1.2 Indikator Ambiguitas Peran**

Menurut Mas'ud (2009) Indikator-indikator ambiguitas Peran meliputi

1. melakukan pekerjaan yang bertentang dengan pendapat saya, akan menimbulkan konflik sesama pegawai.
2. memuaskan berbagai tuntutan yang tidak cocok atau bertentangan dari berbagai orang, juga menimbulkan kurang nyaman bagi pegawai.
3. mendapatkan informasi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, agar pekerjaan saya mendapatkan kinerja yang baik

Menurut Wirahutama (2010) indikator-indikator ambiguitas peran meliputi

1. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang dimainkan, sehingga pegawai tidak memiliki informasi yang cukup sehingga menimbulkan kinerja yang kurang baik.
2. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya, sehingga pegawai mengalami stress.
3. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya, kurangnya informasi sehingga pegawai tidak mendapatkan kepuasan kerja.
4. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya, sehingga menimbulkan ambiguitas peran itu sendiri.
5. Tidak memahami benar peranan dari pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

Menurut Rizzo (2010) indikator-indikator ambiguitas peran meliputi

1. Tugas yang berbeda dengan yang lain, yaitu tugas masing-masing individu dibedakan menurut fungsinya masing-masing
2. Pengaturan pelaksanaan kerja yang jelas, yaitu pelaksanaan tugas dan pekerjaan mempunyai aturan

Menurut teori diatas dapat di simpulkan bahwa indikator ambiguitas peran mempunyai sifat tanggung jawab dan disiplin dalam menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan kepada pegawai/karyawan untuk mencapai sebuah target yang telah ditentukan oleh organisasi/perusahaan.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi keinginan, kebutuhan dan harapan atau ambisinya. berdasarkan pengertian kepuasan kerja Adalah kombinasi dari unsur-unsur psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang puas dengan pekerjaannya. kepuasankerja adalah perasaan atau respon efektif seseorang terhadap berbagai situasi kerja yang dihadapinya. kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins,2008).

Menurut Munandar (2008) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini Nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkuan kerjanya. secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. menurut Strauss dan Sayles dalam Munandar (2008) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan perna mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi

frustasi .pegawai yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Kreitner dan (2008) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan .sedangkan Howell dan dipboye (2009) dalam munandar (2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari drajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Ivancevich (2008) memandang kepuasan kerja suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan.

Menurut Martoyo (2008) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antar nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi yang menang diinginkan oleh pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antar nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan/organisasi yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. bila kepuasan kerja pegawai terjadi. Maka pada umumnya tercermin pada persaan karyawan terhadap pekerjaannya. Yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap :

1. Tingkat absensi karyawan .
2. Perputaran tenaga kerja (turn over karyawan ).
3. Semangat kerja .

4. Keluhan –keluhan .
5. Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Menurut Munandar (2008) ada beberapa faktor penentu kepuasan kerja, Antara lain.

1. Ciri-Ciri Intrinsik Pekerjaan

Terdapat lima ciri yang memperlihatkan keterkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Keragaman keterampilan. banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
  - b. Jati diri tugas (*task identity*) sejauh mana tugas merupakan kegiatan keseluruhan yang berarti. tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas .
  - c. Tugas yang penting (*task significance* ), jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja , maka ia cenderung menunjang kepuasan kerja.
  - d. Otonomi pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidak tergantungan, dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
  - e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
2. Gaji, pengasilan imbalan yang dirasakan adil (*Equitable Reward*) Siegel dan Lane, ( Munandar, 2008) mengutip kesimpulan beberapa ahli yang

meninjau kembali hasil-hasil 24 penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dalam kepuasan kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntunan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja.

### 3. Penyeliaan

Locke, (Munandar, 2008) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja karyawan dengan penyeliaan, yaitu hubungan atasan-bawahan yang meliputi hubungan fungsional dan keseluruhan (*entirety*) hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi pegawai. hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa,

### 4. Rekan-rekan sejawat menunjang

Didalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

## 5. Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip *ergonomic*, kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.ada dua pendekatan yang banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Robbins, 2008),yaitu:

### a. Peringkat global tunggal (*single global rating*)

Metode ini hanya sekedar menanyakan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan dengan lima skala jawaban mulai dari sangat puas sampai sangat tidak puas.

### b. Skor perhitungan yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan.

Pendekat ini dikatakan lebih canggih karna mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menayakan perasaan pegawai terhadap setiap elemen tersebut. faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah : sesuai pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, hubungan dengan mitra kerja.

## 2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Sedangkan menurut teori yang dikemukakan oleh Mas'ud (2009) indikator sebagai berikut:

1. Organisasi memberikan gaji lebih baik dari pesaing, agar pegawai senantiasa semangat dalam bekerja dengan pekerjaannya.



2. Gaji yang cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul
3. Promosi jarang terjadi di Organisasi saya, mengakibatkan pegawai kurangnya informasi.
4. Saya puas dengan tingkat kemajuan saya, sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri.
5. Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang tidak cukup kepada saya,
6. Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.
7. Jika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, saya akan di promisikan.
8. Saya sangat merasa senang dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan saya.
9. Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab.

Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya

Menurut Hasibuan (2009) Indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi pekerjaannya, Pegawai sadar arah yang ditujunya punya alasan memilih tujuan, dan mengerti cara dalam bekerja karna ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya, dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
3. Moral kerja positif, ini merupakan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin Kerja, kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
5. Prestasi Kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Menurut Robbins (2008) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi sebagai berikut:

1. Tidak pernah bolos, keadaan dimana pegawai tidak datang untuk mengikuti pekerjaan.
2. Hasil kerjanya bagus, belajarlah untuk mendapatkan hasil terbaik melalui kerja yang optimal.
3. Giat, bersemangat, gembira, menimbulkan pekerjaan yang bagus dan sangat optimal.
4. Absensi menurun, semangat bisa turun karena banyak hal.
5. Semangat kerja tinggi, keinginan diri untuk bekerja sungguh-sungguh.
6. Mempunyai sifat positif, tentu akan sangat baik anda selalu berfikir mempunyai sikap positif.
7. Hasil kerjanya bagus, kata-kata kerja keras terbaik akan mendapatkan hasil yang baik.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja mempunyai sifat amanah dan ulet didalam menyelesaikan sebuah tugas yang di berikan kepada pegawai /karyawan untuk mencapai sebuah target yang

telah ditentukan oleh organisasi/perusahaan. Maka penulis memilih teori yang di kemukakan oleh Mas'ud (2009).

## **2.3 Teori Kinerja**

### **2.3.2 Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam organisasi adalah jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. kinerja pada dasarnya perilaku nyata dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang ).

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. sedangkan menurut wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Handoko (2008) menyebutkan bahwa kinerja pegawai baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan. sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta berperilaku lainnya.

( Sandy,2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2008) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksana tugas tertentu. kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan . manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dessler (2009) berpendapat: Kinerja (prestasi kerja ) pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. prestasi kerja diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya.

Mangkuegara (2009) mengatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil keputusan dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realitis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya .
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

### **2.3.2 Indikator kinerja**

Sedangkan menurut teori yang dikemukakan oleh Mas'ud (2009) Indikator sebagai berikut:

1. Saya hadir di tempat kerja melebihi yang diwajibkan, karna saya sadar pekerjaan adalah tanggung jawab yang harus dilaksanakan.
2. Saya mengambil waktu istirahat melebihi diijinkan, karna itu adalah kelelahan saya.
3. Saya membantu pegawai lain sekalipun tidak diminta
4. Saya cocok dengan pekerjaan saya karena sesuai kemampuan saya.
5. Saya mau membantu pegawai baru,
6. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
7. Saya pagi melaksanakan tugas penting
8. Saya selalu memenuhi target kerja
9. Saya melakukan aktifitas yang secara langsung mempengaruhi kinerja saya
10. Saya tanggung jawab dalam target kerja.

Menurut Robins ( 2008) Indikator kinerja dapat meliputi sebagai berikut:

1. Kualitas. kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2009) indikator-indikator kinerja meliputi sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitas.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja harus mempunyai sipat amanah dan tanggung jawab didalam menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan kepada pegawai/karyawan untuk pencapaian sebuah target yang telah ditentukan oleh organisasi/Perusahaan. Maka penulis lebih memilih teori Mas'ud.(2009)

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

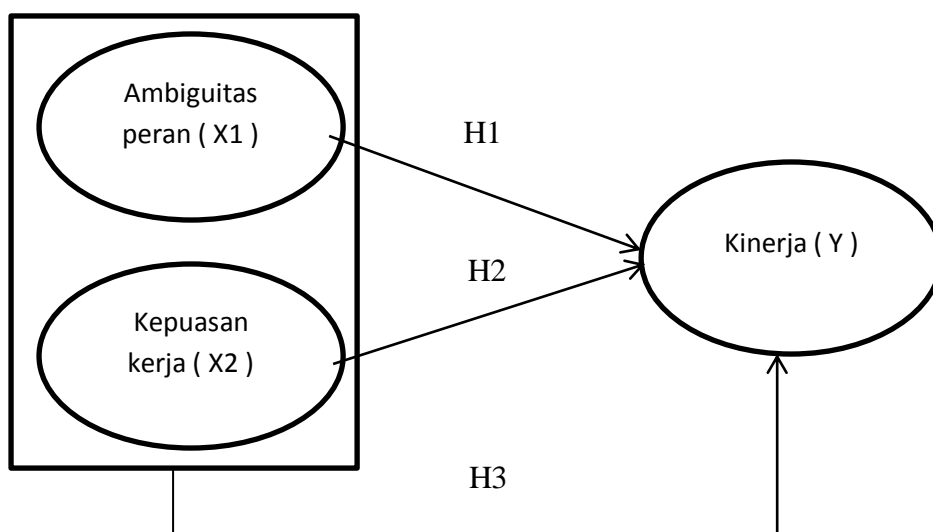
Cahyono (2008) meneliti persepsi ketidak pastian lingkungan, Ambiguitas peran dan konflik peran sebagai mediasi antara program mentoring dengan kepuasan kerja, Prestasi kerja dan niat ingin pindah tuda empiris di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KPA) besar. penelitian ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan koefisiensi regresi sebesar -0,023 dan tingkat signifikansi sebesar 0,27 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang di lakukan Cahyono menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Catharina (2009) meneliti pengaruh konflik dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai pada Departemen Call centre PT. Excelcomindo Pratama Jakarta, Penelitian ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sebesar  $-0,169$ .

Syaini (2008) meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $p=0,048$  ( $p<0,05$ )

### 2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang yang menyatakan adanya pengaruh ambiguitas dan kepuasan kerja, menjadi landasan penelitian untuk menyusun kerangka konseptual ini terlihat di bawah ini :



**Gambar kerangka Konseptual Penelitian**



#### **2.4. Hipotesis**

H 1 : Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

H 2: Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja

H 3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini menggunakan survey penjelasan (*explanatory survey method*) walaupun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Rambah Samo. yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai kantor camat rambah samo.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat peristiwa, seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (ferdinad, 2009). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai kantor camat rambah samo dengan berjumlah 32 orang pegawai.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel menurut sibagaring, ( 2010 : 72 ), merupakan sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dianggap mewakili seluruh populasi. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua pegawai akan dijadikan sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Hal ini berpatokan pada pendapat

Akdon ( 2008 : 106 ) mengenai penarikan sampel adalah sebagai berikut :  
Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Hal diatas maka penelitian akan memakai data sampel total yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Rambah samo yang berjumlah 32 orang pegawai.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Data kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang tidak berbentuk angka dan tidak bisa diukur, seperti gambaran umum perusahaan, keterangan –keterangan dan informasi-informasi yang dapat untuk menunjang penelitian.

2. Data kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka yang dapat dihitung seperti jumlah pegawai, usia pegawai, masan kerja pegawai, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

#### **3.3. 2 Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, Data yang digunakan dalam penelitian dapat dibedakan dalam dua jenis yaitu:

1. Data perimer

Data primer merupakan data yang didapat dari individu atau perorangan. data primer diperoleh melalui wawancara langsung. Ataupun melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden yang dalam hal ini adalah pegawai. adapun skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilai dari 1 sampai dengan 5. Skala yang digunakan dalam kuesioner mengenai Ambiguitas peran, kepuasan kerja dan kinerja adalah sebagai berikut :

Skor 5=jika sangat setuju

Skor 4=jika setuju

Skor 3=jika netral

Skor 2=jika tidak setuju

Skor 1=jika sangat tidak setuju

## 2. Data skunder

Data skunder Adalah diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada didalam perusahaan, hasil studi kepustakaan, dan dari instansi – instansi terkait. data sekunder dalam penelitian ini berupa data evaluasi kinerja pegawai, gambaran umum perusahaan, data jumlah pegawai kantor Camat ramabah samo.

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data merupakan suatu langkah yang paling penting dalam sebuah penelitian. teknik pengambilan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode wawancara (interview)

teknik pengambilan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih jauh mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiono ,2014 :224). Dalam metode wawancara ini peneliti harus melakukan Tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang pada kantor camat ramabah samo.

2. Metode kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden ( Sugiono , 2014 :131 ) Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang berikan kepada seluru pegawai pada Kantor camat rambah samo

3. Metode observasi

Menurut Natoatmojo (2010 :131 ) metode observasi (pengamatan )adalah suatu hasil pembuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk

menyadari adanya rangsangan. maksud dari para ahli diatas meliputi melihat ,mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.

### 3.5 Defenisi Operasional

Menurut Natoatmojo (2010:85) merupakan batasan yang membatasi ruang lingkup atau pengatauan variabel –variabel yang diamati atau ditelti definisi oprasional ini juga bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel –variabel yang bersangkutan. defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikukut:

Definisi operasioal adalah sesuatu yang melekat pada pada arti sesuatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. pengertian operasional variabel diuraikan menjadi indikator empiris, meliputi

### 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi oprasional	Indikator
1.Ambiguitas peran	Ambiguitas peran dirasakan jika pegawai tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasanya,atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu . (Anshar sunyono munandar .2008)	1.Tidak jelas apa yg di harapkan 2.Tidak mehamai wewenang yg berkaitan dengan penugasan 3.Tidak jelas memahami pekerjaan 4.Tidak jelas rencana dan tujuan

2.Kepuasan kerja	Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian,2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.Kepuasan dengan gaji (upah)</li> <li>2.k Kepuasan promosi</li> <li>3.Kepuasan dengan rekan kerja</li> <li>4.Kepuasan dengan penyelia/supervisor</li> <li>5.Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri</li> </ul>
3.Kinerja pegawai	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing –masing dalam rangak upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal ,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika . (Azazah indriyani,2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.Semangat kerja</li> <li>2.Kepemimpinan</li> <li>3.Kerja sama</li> <li>4.Tanggung jawab</li> <li>5.Pencapaian target</li> </ul>

### 3.6 Instrumen Penelitian

**Tabel 3.2 Skor pilihan jawaban reponden**

<b>Pilihan jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Narbuko dan Achmadi (2010:87) Instrumen penelitian adalah alat yang akan digunakan untuk pengumpulan informasi. Dalam penelitian ini data diolah dengan teknik kuantitatif yaitu variabel yang sedang diteliti. Instrumen pengumpulan data penelitian ini digunakan angket atau kuesioner, untuk mengungkapkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja. Pengukuran menggunakan skala interval berdasarkan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban tersebut diberi nilai seperti pada tabel diatas.

#### 1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur salah satu valid atau tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. mengukur tingkat validitas atau tidaknya



suatu kuesioner dapat menggunakan table R ( $R_{hitung} > R_{tabel}$ ) maka dapat dinyatakan valid. nilai validitas harus mempunyai nilai total skor (total skor dari nilai kuesioner). (Danang sunyoto, 2011:114).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten ( Danang Sunyoto , 2011:110).

### **3.7 Teknis Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptikan atau lampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:206). Pada sebelumnya peneliti sudah menjelaskan bahwa metode analisa yang digunakan salah satunya adalah analisa deskriptif .Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri responden dan variabel penelitian. dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasikan terhadap skor responden .

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor actual dengan skor ideal. untuk mendapatkan

kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini

$$\text{Skor umum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Lebar skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3.3 Katagori Skala**

<b>No</b>	<b>SKALA</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	1,00-1,80	Sangat rendah
2	1,81-2,60	Rendah
3	2,61-3,40	Sedang
4	3,41-4,20	Tinggi
5	4,21-5,00	Sangat tinggi

Untuk mengetahui tingkat capaian Responden peneliti menggunakan metode: Ranking Method yang dikemukakan oleh Martoyo (2008:93), yaitu suatu metode penelitian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatnya pada beberapa sifat yang dinilai berdasarkan tingkatnya pada beberapa sifat yang dinilai yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkat suatu sifat tertentu, yaitu sebagai berikut :

Dengan kriteria pencapaian responden diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Tingkat Capaian Responden (TCR)**

<b>TINGKAT CAPAIAN (%)</b>	<b>KRITERIA</b>
100-81	Terbaik
80-61	Baik
60-41	Sedang
40-21	Kurang
20-0	Buruk

### **3.7.2 Analisis Regresi Berganda**

Menurut sunyoto (2011:61), analisis regresi berganda untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh signifikan atau lebih variabel bebas (X1) pengaruh Ambiguitas, (X2) kepuasan kerja, (Y) kinerja pegawai, rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y =kinerja pegawai

$\alpha$  =konstanta

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

X1 =pengaruh ambiguitas

X2 = kepuasan kerja

e = Error

### 3.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Latan dan Selva Temalangi, 2008). Untuk mengevaluasi model regresi yang baik maka penelitian menggunakan,

Nilai adjusted R. squares, dimana nilainya dapat naik atau turun apabila satu variabel ditambahkan kedalam model. Nilai R<sup>2</sup> akan berkisar antara 0 sampai 1. Perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya suatu hubungan maka digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel 3.5 dibawah ini:

**Tabel 3.5 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber :Sugiono,2010

### **3.7.4 Uji Hipotesis**

#### **1. Uji F**

Uji f disebut juga signifikansi serta (secara simultan). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel indenpenden atau bebasyang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. (Iman Ghozali, 2013:98). Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis alternatif diterima (model layak digunakan), demikian pula sebaliknya. Tarap nyata yang digunakan sebesar 5% dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negatif berarti hipotesis ditolak.

#### **2. Uji T**

Uji statistik digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap ambiguitas peran pegawai Kantor Camat Rambah Samo. Rumus untuk menentukan nilai hitung digunakan taraf kesalahan 5% (0,5) dengan derajat kebebasan  $dk = (n-2)$  dimana n merupakan jumlah sampel. Analisis uji T menggunakan program SPSS18 dengan dasar sebagai berikut:

1. jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

2. jika nilai signifikan  $>0,05$  maka dapat disimpulkan variabel independen (X) secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).