

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Rambah Samo adalah salah satu Kecamatan /Camat yang ada di Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Yang sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha Mikro kecil (IUMK), Rekomendasi surat pengantar SKCK, dan layanan lainnya.

Batas wilayah Kantor Camat Rambah Samo adalah sebagai berikut

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan kepenuhan dan Kecamatan tambusai
- Sebelah Timur berbatasan dengan kecamatan kepenuhan
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Rambah Hilir
- Sebelah barat berbatasan dengan Kematan Bangun Purba dan kematan tambusai

#### **1. Visi Kantor Camat Rambah Samo**

Mewujudkan Kecamatan Rambah Samo Sejahtera melalui peningkatan pembangunan Ekonomi Kerakyatan, Pendidikan, infrastruktur, Kesehatan dan kehidupan Agamis yang Harmonis dan Berbudaya.

#### **2. Misi Kantor Camat Rambah Samo**

1. Mewujudkan pengembangan Ekonomi yang berbasis kerakyatan.
2. Mewujudkan kualitas sumber daya manusia baik masyarakat dan Aparat. yang tangguh dan professional dilandasi keimanan dan ketakwaan.

3. Mewujudkan ketersediaan infrastruktur desa.
4. Mewujudkan masyarakat dan Aparat yang sehat.
5. Mewujudkan kehidupan yang beragam yang berlandaskan pada budaya. yang saling menghormati antar etnik dan agama yang berbedah sehingga tercipta keamanan dan ketentraman.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Statistik Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluru pegawai Kantor Camat Rambah Samo yang berjumlah 32 responden. Dari kuesioner yang disebarkan pada responden dihasilkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| NO | KETERANGAN | JUMLAH | PERSENTASE |
|----|------------|--------|------------|
| 1  | LAKI-LAKI  | 19     | 59,1%      |
| 2  | PEREMPUAN  | 13     | 40,9%      |
|    |            | 32     | 100        |

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel.4.1 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak bekerja pada Kantor Camat Rambah Samo adalah berjenis kelamin Laki-laki sebesar 19 responden (59,9%), dan laki-laki sebesar 12 responden (40,1%).

**Tabel 4.2 Data Pendidikan Pegawai Terahir Kantor Camat Rambah Samo**

| No    | PENDIDIKAN   | PNS | HONORER | PERSENTASE |
|-------|--------------|-----|---------|------------|
| 1     | Sarjana (S2) | 1   | 0       | 1,9%       |
| 2     | Sarjana (S1) | 8   | 7       | 46%        |
| 3     | diploma(D3)  | 0   | 0       | 0%         |
| 4     | Slta         | 12  | 6       | 56,2%      |
| TOTAL |              | 11  | 13      | 100        |

**Data: kepegawaian Kantor Camat Rambah Samo**

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SLTA berjumlah 12 responden 56,2% pendidikan S-1 berjumlah 8 responden 46,% S-2 berjumlah 1 responden 1,9%.

**Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia**

| <b>NO</b> | <b>USIA</b> | <b>JUMLAH</b> | <b>PERSENTASE</b> |
|-----------|-------------|---------------|-------------------|
| 1         | 20-30 Tahun | 4             | 12,5%             |
| 2         | 31-40 Tahun | 22            | 68,7%             |
| 3         | 41-50 Tahun | 4             | 12,5%             |
| 4         | >50 tahun   | 2             | 6,25%             |
| Total     |             | 32            | 100               |

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia terbanyak pada Kantor Camat Rambah Samo adalah yang berusia 31-40 tahun berjumlah 22 responden ( 68,7%) dan 41-50 tahun berjumlah 4 responden (12,5%) 20-30 tahun berjumlah 4 responden (12,5%) dan 50 tahun berjumlah 2 responden (6,25%).

### **4.3 Uji Instrumen Penelitian**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi pearson validity dengan teknik product moment yaitu setiap scor tiap item dikorelasikan dengan skor total. Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah r tabel dengan  $df = n-2=32-2=30$  pada  $\alpha =5\%$  yaitu = 0,3494 uji validitas ini menggunakan program SPSS for windous 20 dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuisisioner**

| Variabel         | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|------------|----------|---------|------------|
| Ambiguitas peran | P1         | 0,719    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P2         | 0,696    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P3         | 0,909    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P4         | 0,873    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P5         | 0,828    | 0,3494  | Valid      |
| Kepuasan kerja   | P1         | 0,774    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P2         | 0,679    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P3         | 0,739    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P4         | 0,543    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P5         | 0,611    | 0,3494  | Valid      |
| Kinerja          | P1         | 0,742    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P2         | 0,752    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P3         | 0,580    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P4         | 0,437    | 0,3494  | Valid      |
|                  | P5         | 0,563    | 0,3494  | Valid      |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4,4 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang diajukan pada penelitian ini adalah valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya semua pernyataan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

#### 4.2.2 Uji Reabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relate kuesioner. Uji signifikan dilakukan pada taraf  $\alpha = 0,05$ , uji realibilitas menggunakan tehnik *cronbach alpha*, dengan ketentuan *reliable* apabila koefisien  $\alpha > 0,6$ . Hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner**

| Variabel         | Cronbach' Alpha | Keterangan |
|------------------|-----------------|------------|
| Ambiguitas peran | 0,867           | Reliabel   |
| Kepuasan kerja   | 0,683           | Reliabel   |
| Kinerja          | 0,608           | Reliabel   |

Sumber :Data Olahan,2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,8, artinya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

yaitu kinerja. Jumlah sampel yang diolah dalam penelitian ini terdiri dari 32 orang Pegawai Kantor Camat Cambah Samo.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa variabel Ambiguitas Peran menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 23. Untuk nilai rata-rata Ambiguitas Peran adalah 16,94 dan nilai standar deviasinya adalah 4,288

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat variabel kepuasan kerja dari menunjukkan bahwa nilai minimum dari kepuasan kerja adalah sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 23. Untuk nilai rata-rata kepuasan kerja adalah 20,91 dan nilai standar deviasinya adalah 2,263.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai minimum dari kinerja adalah sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 24. Untuk nilai rata-rata 21,97 dan nilai standar deviasinya adalah 2,117.

#### **4.4 Deskripsi Variabel Penelitian**

Hasil pengolahan data digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian. Skor masing-masing variabel penelitian diukur dengan menggunakan kriteria skor.

#### 4.4.1 Variabel Ambiguitas Peran

Dalam variabel ambiguitas peran ada 5 pernyataan. Penilaian terhadap variabel ambiguitas peran sebagaimana tertera dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Hasil TCR Variabel Ambiguitas peran**

| Indikator          | Kriteria Pernyataan |      |     |      |    |      |    |      |     |      | N  | Skor Total | Rata-rata | TCR  | Ket     |
|--------------------|---------------------|------|-----|------|----|------|----|------|-----|------|----|------------|-----------|------|---------|
|                    | SS                  |      | STS |      | RR |      | TS |      | STS |      |    |            |           |      |         |
|                    | F                   | %    | F   | %    | F  | %    | F  | %    | F   | %    |    |            |           |      |         |
| 1                  | 1                   | 03,1 | 2   | 06,2 | 13 | 40,6 | 13 | 40,6 | 3   | 09,3 | 32 | 81         | 2,53      | 50,6 | Sedang  |
| 2                  | 1                   | 03,1 | 11  | 34,3 | 9  | 28,1 | 9  | 28,1 | 2   | 06,2 | 32 | 96         | 3         | 60   | Sedang  |
| 3                  | 4                   | 12,5 | 11  | 34,3 | 8  | 25   | 5  | 15,6 | 4   | 12,5 | 32 | 102        | 3,18      | 69,6 | Baik    |
| 4                  | 9                   | 28,1 | 14  | 43,7 | 2  | 16   | 7  | 4,57 | 0   | 0    | 32 | 121        | 3,78      | 75   | Baik    |
| 5                  | 22                  | 4,04 | 3   | 0,02 | 5  | 8    | 2  | 1    | 0   | 0    | 32 | 139        | 4,34      | 86,8 | Terbaik |
| Rata-rata Variabel |                     |      |     |      |    |      |    |      |     |      |    |            | 3,36      | 68,4 | Baik    |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 nilai TCR terhadap variabel Ambiguitas Peran sebesar 68,4% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria baik. Hasil yang tertinggi pada pernyataan nomor 5 dengan nilai TCR sebesar 86,8% dengan klasifikasi tingkat capaian responden terbaik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 1 dengan nilai TCR sebesar 50,6% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria sedang,

#### 4.4.2 Variabel Kepuasan Kerja

Dalam variabel kepuasan kerja ada 5 pernyataan. Penilaian terhadap kepuasan kerja sebagaimana tertera tabel berikut :

**Tabel 4.7 Hasil TCR Variabel Kepuasan Kerja**

| Indikator          | Kriteria Pernyataan |      |     |      |    |      |    |      |     |   | N  | Skor Total | Rata-rata | TCR  | Ket     |
|--------------------|---------------------|------|-----|------|----|------|----|------|-----|---|----|------------|-----------|------|---------|
|                    | SS                  |      | STS |      | RR |      | TS |      | STS |   |    |            |           |      |         |
|                    | F                   | %    | F   | %    | F  | %    | F  | %    | F   | % |    |            |           |      |         |
| 1                  | 2                   | 06,2 | 20  | 6,25 | 9  | 2,81 | 1  | 0,31 | 0   | 0 | 32 | 119        | 3,71      | 74,2 | Baik    |
| 2                  | 6                   |      | 16  |      | 10 |      | 0  |      | 0   |   | 32 | 114        | 3,56      | 71,2 | Baik    |
| 3                  | 10                  |      | 17  |      | 4  |      | 1  |      | 0   |   | 32 | 128        | 4         | 80   | Baik    |
| 4                  | 15                  |      | 14  |      | 3  |      | 0  |      | 0   |   | 32 | 140        | 4,37      | 87,4 | Terbaik |
| 5                  | 30                  |      | 1   |      | 1  |      | 0  |      | 0   |   | 32 | 157        | 4,90      | 98   | Terbaik |
| Rata-rata Variabel |                     |      |     |      |    |      |    |      |     |   |    |            | 4,10      | 82,6 | Terbaik |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 nilai TCR terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 82,6% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria terbaik. Hasil yang tertinggi pada pernyataan nomor 5 dengan nilai TCR sebesar 90% dengan klasifikasi tingkat capaian responden terbaik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 2 dengan nilai TCR sebesar 71,2% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria baik.

#### 4.4.3 Variabel Kinerja

Dalam variabel kinerja ada 5 pernyataan, penilaian terhadap variabel kinerja sebagaimana tertera dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.8 Hasil TCR Variabel Kinerja**

| Indikator | Kriteria Pernyataan |      |     |      |    |      |    |   |     |   | N  | Skor Total | Rata-rata | TCR  | Ket     |
|-----------|---------------------|------|-----|------|----|------|----|---|-----|---|----|------------|-----------|------|---------|
|           | SS                  |      | STS |      | RR |      | TS |   | STS |   |    |            |           |      |         |
|           | F                   | %    | F   | %    | F  | %    | F  | % | F   | % |    |            |           |      |         |
| 1         | 18                  | 56,2 | 22  | 68,7 | 2  | 0,62 | 0  | 0 | 0   | 0 | 32 | 135        | 4,21      | 84,2 | Terbaik |

|                    |    |      |    |      |   |      |   |   |   |   |    |     |      |      |         |
|--------------------|----|------|----|------|---|------|---|---|---|---|----|-----|------|------|---------|
| 2                  | 9  | 28,1 | 19 | 59,3 | 1 | 0,31 | 3 | 0 | 0 | 0 | 32 | 129 | 4,03 | 80,6 | Terbaik |
| 3                  | 15 | 46,8 | 16 | 50   | 1 | 0,31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 142 | 4,43 | 88,6 | Terbaik |
| 4                  | 22 | 68,7 | 9  | 28,1 | 1 | 0,31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 146 | 4,56 | 91,2 | Terbaik |
| 5                  | 27 | 84,3 | 4  | 12,5 | 1 | 0,31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 153 | 4,78 | 95,6 | Terbaik |
| Rata-rata Variabel |    |      |    |      |   |      |   |   |   |   |    |     | 4,40 | 88,4 | Terbaik |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 nilai TCR terhadap variabel Kinerja sebesar 88,4% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria terbaik. Hasil yang tertinggi pada pernyataan nomor 5 dengan nilai TCR sebesar 95,6% dengan klasifikasi tingkat capaian responden terbaik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 2 dengan nilai TCR sebesar 80,6% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria terbaik.

#### 4.5 Analisis Kuantitatif

##### 4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (*statistical product and service solution*) versi 2018.



**Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi linear Berganda**

**Coefficients**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)         | 8.721                       | 2.758      |                           | 3.162 | .004 |
| 1 ambiguitas peran | .126                        | .070       | .255                      | 1.813 | .080 |
| kepuasan kerja     | .531                        | .132       | .568                      | 4.030 | .000 |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diperoleh persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y=8.721+0,242X_1+0,531X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.9 dapat dilakukan analisis mengenai besarnya pengaruh variabel indenpenden terhadap terhadap variabel dependen yaitu :

1. Konstanta sebesar 8,721 menyatakan bahwa jika nilai Ambiguitas peran dan kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja pegawai nilainya 8,721.
2. Koefisien regresi Ambiguitas Peran (X1) menunjukkan angka 0,126, artinya jika variabel Ambiguitas peran naik 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,126.
3. Koefisien regresi kinerja menunjukkan angka 0,531, artinya jika variabel kinerja naik dari 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0, 531.

**4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Ghozali (2010:87) untuk menentukan seberapa besar variabel indenpenden dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu dikatahi nilai koefisien desteterminasi (Adjusted R-Square). Adapun hasil uji desteterminasi Adjusted R<sup>2</sup> adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .673 <sup>a</sup> | .453     | .416              | 1.619                      |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,453, artinya Ambiguitas peran dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi 45,3 Ambiguitas peran di Kantor Camat Rambah Samo. Hal ini menunjukkan masi ada 54,7% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi Ambiguitas peran.

**4.5.3 Uji F (Pengujian Secara Simultan )**

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan ( bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:88). Hasil uji statistik f dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 62.993         | 2  | 31.496      | 12.022 | .000 <sup>b</sup> |
| 1 Residual | 75.976         | 29 | 2.620       |        |                   |
| Total      | 138.969        | 31 |             |        |                   |

Sumber:Data olahan spss,2019

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat hasil uji f menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,022 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,32 dilihat dari tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df_1 (3-1)=2$  dan  $df (32-2-1)=39$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Ambiguitas peran dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 4.5.4 Uji -t

Pengujian ini digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel Ambiguitas peran (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y). dalam pengujian hipotesis penulis menetapkan taraf signifikan atau tingkat kesalahannya ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) serta menggunakan  $df = n - 2 = 32 - 2 = 30$ . Jadi t tabel dalam penelitian adalah sebesar 1,69726.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)         | 8.721                       | 2.758      |                           | 3.162 | .004 |
| 1 Ambiguitas peran | .126                        | .070       | .255                      | 1.813 | .080 |
| Kepuasan kerja     | .531                        | .132       | .568                      | 4.030 | .000 |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

pada tabel 4.12 dapat dilihat uji t untuk variabel Ambiguitas peran diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,813 lebih besar jika di bandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,69726 atau besarnya signifikan untuk variabel Ambiguitas peran (X1) adalah sebesar 0,080 menunjukkan bahwa lebih besar  $\alpha$  yaitu 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Ambiguitas peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pada tabel 4.12 dapat dilihat uji t untuk variabel efikasi diri diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,030 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,69726 atau besarnya signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 0,000 menunjukkan bahwa lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu sebesar 0,05 dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 4.6 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang disebarakan melalui kuesioner sebagian besar pegawai yang berkerja adalah pegawai Laki-Laki yang berjumlah 19 orang sedangkan pegawai Perempuan berjumlah 13 orang.

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. Hasil penelitian pengaruh Ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini hasil tertinggi dari 32 orang responden terhadap variabel Ambiguitas peran (X1) jumlah TCR tertinggi adalah 90% dengan klasifikasi tingkat capaian responden terbaik, yaitu hasil jawaban dari responden yang di isi melalui kuesioner yang beredar. Hal ini diartikan bahwa pegawai pada Kantor Camat Rambah Samo sudah mengurangi keambiguitasan seperti menguasai informasi dan mengikuti pelatihan-pelatihan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian pada Kantor Camat Rambah Samo, artinya kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai. Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini hasil tertinggi dari 32 orang responden terhadap variabel kepuasan kerja (X2) jumlah TCR tertinggi adalah 90% dengan klasifikasi tingkat capaian responden terbaik, yaitu hasil jawaban dari responden yang diisi melalui kuesioner yang beredar. Hal ini diartikan bahwa pegawai Kantor Camat Rambah Samo sudah mendapatkan kepuasan kerja secara internal yaitu kepuasan kerja diri sendiri untuk kemajuan dalam menengani pekerjaannya, dan kepuasan kerja eksternal yaitu yang diberikan atasannya agar kemajuan sebuah organisasi bisa cepat tercapai.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam memujudkan sasaran, dalam rangka mencapai tujuan

organisasi secara bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini hasil tertinggi dari 32 orang responden terhadap variabel kinerja (Y) jumlah TCR tertinggi 88,4% dengan klasifikasi tingkat capaian responden terbaik, hal ini disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambah Samo sangat baik dan harus dipertahankan oleh masing-masing pegawai.

Terkait dengan pengaruh Ambiguitas peran, kepuasan kerja dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cahyono (2008) dalam judul Ambiguitas peran dan konflik peran sebagai mediasi antara program mentoring dengan kepuasan kerja,

Syaini (2008) dalam judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik spesialis bestari medan, dari hasil penelitian terdahulu terbukti bahwa Ambiguitas peran, kepuasan kerja dan terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan yaitu  $Y = 8,72 + 0,242X_1 + 0,531X_2$
2. Hasil dari uji determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa variabel ambiguitas peran dan kepuasan kerja hanya mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 45,3 dan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa:
  - a) Variabel ambiguitas peran secara verisial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Camat Rambah Samo.
  - b) Variabel kepuasan kerja secara persial memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camath Rambah Samo
4. Hasil uji  $F$  dapat diketahui bahwa ambiguitas peran dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Samo.

#### **5.2 Saran**

berdasarkan hasil analisis dalam penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran antara lain :

1. Disarankan bagi pegawai mesti meningkatkan informasi agar ambiguitas peran berkurang dalam organisasi, memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas,

menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, memiliki komitmen jangka panjang, membutuhkan kerja sama tim, memperbaiki proses secara kesinambungan, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan kebebasan yang terkendali, memiliki kesatuan terkendali,

2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan sampel dalam penelitiannya, karena semakin banyak sampel yang diambil maka hasil yang didapatkan semakin akurat dan terpercaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hadari Nawawi. (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjra Mada university press.
- Kantor Camat Rambah Samo . (2019). Desa Danau Sati. kecamatan Ramba Samo. Kabupaten Rokan Hulu.
- M. Zainur Roqin. (2010) Kepuasan Kerja . Malang :Averroes.
- Melayu S.P Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud fuad (2014) Pemimpin dan Kepemimpinan CV Rajawali Jakarta.
- Masrukhin dan waridin (2012), pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja budaya Organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai,
- Munandar Sunyoto (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia. Ambiguitas Peran. Bumi Aksara.
- Martoyo (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE.
- Maria Devita, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant Alpha Hotel Pekanbaru, vol.4 no.2-oktober (2017).
- Nicko Febrianto, Faisal, Antensiden kepuasan kerja, ambiguitas peran dan otonomi kerja pada auditor eksternal pemerintah, vol.4 no.1 tahun (2015).
- Robin (2006), Organization theory structure, design and application, ahli bahasa Yusuf Udara, arean, Jakarta
- Sondang P.siaagian (2011). Manajemen Sumber daya Manuisa. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publikasi dan bisnis, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sinambela, Lijan poltak. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta: penerbitn Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011) Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja grafindo persada.