

PENGARUH AMBIGUITAS PERAN, KONFLIK PERAN, DAN KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI DESA SUKORENO KECAMATAN UMBULSARI KABUPATEN JEMBER

^{1*}Yanik Rinata, ²Maheni Ika Sari, ³Septy Holisa Umamy

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

*e-mail: Rinatayanox@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of role ambiguity, role conflict, and job placement suitability on the performance of village officials, especially in the context of Sukoreno Village government. The background of this research is based on the importance of effective human resource management in village government, given that village officials have a role that is very close to the community and face administrative challenges that are unique. Unlike the private sector or central government, village governments often operate with limited resources and simple work systems, but are still required to provide optimal public services. This study uses a quantitative approach with the type of causal associative research, which aims to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. The population in this study were all Sukoreno Village apparatus, with data collection techniques through a closed questionnaire distributed to respondents who had been determined through sampling techniques. The t test results showed that the three independent variables had a significant effect on apparatus commitment. Role ambiguity (X_1) has a t-count of 4,410 and a significance of 0.000, indicating that role clarity increases work commitment. Role conflict (X_2) shows a t-count of 5.170 and a significance of 0.000, which means that the lower the role conflict, the higher the commitment of the apparatus. Meanwhile, role fit (X_3) shows a t-count of 5,170 and a significance of

Keywords: Role Ambiguity, Role Conflict, Job Placement Fit, Job Commitment

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

Kata Kunci: Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kesesuaian Penempatan Kerja, Kinerja Kerja

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah kunci utama dalam menciptakan organisasi yang sukses, produktif, dan berkelanjutan. SDM yang dikelola dengan baik akan lebih produktif. Dengan



memberikan pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi yang tepat, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Manajemen SDM yang baik membantu menciptakan budaya kerja yang sehat dan harmonis. Karyawan merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Salah satu tujuan utama pengelolaan SDM adalah untuk memastikan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. SDM yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak langsung pada kinerja organisasi. Dengan memaksimalkan potensi setiap individu, organisasi dapat mencapai tujuan dan target lebih efektif. Pengelolaan SDM yang baik juga mencakup kemampuan untuk menangani konflik yang muncul antara karyawan, atau antara karyawan dan manajemen (Candra et al., 2019).

Pengelolaan Aparatur Desa merujuk pada proses pengelolaan dan pengorganisasian sumber daya manusia yang bekerja di pemerintahan desa, termasuk perangkat desa dan staf administratif yang terlibat dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat desa. Tujuan utama dari pengelolaan aparatur desa adalah untuk memastikan bahwa pemerintahan desa berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Aparatur desa bertanggung jawab dalam pengelolaan anggaran desa dengan cara yang akuntabel dan transparan. Hal ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan anggaran yang bersumber dari Dana Desa (DD) maupun anggaran desa lainnya. Pengelolaan anggaran yang baik dapat mendukung kelancaran pembangunan desa dan pelayanan kepada masyarakat (Hasibuan, 2018).

Faktor yang memengaruhi kinerja aparatur desa adalah ambiguitas peran. Ambiguitas peran adalah ketidakjelasan, kepastian, dan/atau prediktibilitas yang mungkin diharapkan sehubungan dengan perilaku dalam suatu pekerjaan (jatuh tempo, mungkin untuk deskripsi pekerjaan yang tidak terdefinisi atau ambigu, dan/atau tujuan organisasi yang tidak pasti). Ambiguitas peran dapat menyebabkan aparatur desa bingung tentang tanggung jawab dan tugas yang harus mereka lakukan. Ketika seseorang tidak yakin tentang peran mereka, mereka mungkin kesulitan dalam membuat keputusan yang tepat, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan efisiensi kerja (Hartati & Arrafiqur, 2022). Penelitian (Sidani et al., 2020) menunjukkan bahwa Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Lestari & Emi, 2021) menunjukkan bahwa Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Riyan et al., 2021) menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja aparatur desa adalah konflik peran. Konflik peran diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Konflik peran seringkali menyebabkan kebingungan tentang apa yang diharapkan dari individu dalam peran mereka. Ketika peran tidak jelas atau tumpang tindih, individu mungkin merasa kesulitan untuk menentukan prioritas tugas dan memenuhi harapan, yang dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas kerja (Sesario, 2021). Penelitian (Sidani et al., 2020) menunjukkan bahwa Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Riyan et al., 2021) menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Wondiwoy et al., 2022) menunjukkan bahwa Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kesesuaian Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja aparatur desa adalah kesesuaian penempatan kerja. Menurut (Achmad, 2022) penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda, baik dalam penugasan saat karyawan baru direkrut, dapat juga berupa promosi, pengalihan dan penurunan jabatan. Penempatan yang tepat memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka tanpa gangguan. Mereka bisa menggunakan keahlian mereka dengan lebih optimal, menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik. Penelitian (Nuryadin et al., 2020) menunjukkan bahwa Kesesuaian Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Wondiwoy et al., 2022) menunjukkan bahwa Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kesesuaian Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun terdapat research gap pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Razak et al., 2021) menunjukkan bahwa Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Kecamatan Umbulsari terdiri dari 10 desa yaitu Desa Gadingrejo, Gunungsari, Mundurejo, Paleran, Sidorejo, Sukoreno, Tanjungsari, Tegalwangi, Umbulrejo, serta Desa Umbulsari. Penentuan Desa Sukoreno sebagai lokasi riset dikarenakan Desa Sukoreno sering disebut-sebut sebagai desa multicultural, Desa Pancasila, bahkan sebagian sumber menandainya sebagai miniature Indonesia sehingga memiliki masyarakat dengan kultur majemuk sehingga menuntut Aparatur Desa di Desa Sukoreno Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember untuk bekerja secara optimal. Aparatur Desa di Desa Sukoreno Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember dituntut untuk bekerja secara optimal dalam menyelenggarakan pemerintahan desa yang baik. Penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai pengelolaan SDM, terutama dalam konteks pemerintahan desa. Penelitian ini dapat memperlihatkan bagaimana ambiguitas peran, konflik peran, dan kesesuaian penempatan kerja mempengaruhi kinerja aparatur desa, sehingga memberikan pemahaman yang lebih dalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja di sektor pemerintahan desa. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah desa Sukoreno dan desa-desa lainnya dalam merancang kebijakan pengelolaan aparatur yang lebih efektif. Misalnya, dengan memberikan pelatihan manajemen peran atau merancang sistem penempatan yang lebih tepat berdasarkan keterampilan dan potensi aparatur. Penelitian ini memiliki kebaruan dalam konteksnya, karena banyak penelitian sebelumnya berfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintah pusat. Studi ini mengkaji fenomena ambiguitas peran, konflik peran, dan kesesuaian penempatan kerja dalam pemerintahan desa, yang seringkali memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor lainnya, seperti keterbatasan sumber daya, sistem administrasi yang sederhana, dan peran aparatur yang sangat dekat dengan masyarakat.

Penelitian ini memberikan fokus pada kinerja aparatur desa, yang sering kali diabaikan dalam kajian akademis, meskipun mereka memegang peranan penting dalam implementasi kebijakan dan pelayanan publik di tingkat desa. Kinerja aparatur desa sangat krusial dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, dan penelitian ini memberikan pendekatan empiris mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

KAJIAN TEORI

Teori Peran (*Role Theory*) menurut (Biddle, 1979) menjelaskan bagaimana individu dalam masyarakat berperilaku sesuai dengan peran sosial yang mereka jalankan dalam kehidupan sehari-hari. Peran sosial tersebut mencakup hak, kewajiban, dan ekspektasi tertentu yang diberikan oleh orang lain berdasarkan posisi atau status individu dalam kelompok atau masyarakat (Biddle, 1979).

Dalam teori ini, peran mencakup pola perilaku yang diharapkan oleh orang lain dan diri sendiri dalam suatu konteks sosial tertentu. Misalnya, seorang kepala desa memiliki peran yang berbeda dari seorang perangkat desa, dan peran tersebut mempengaruhi bagaimana mereka bertindak, berinteraksi, dan bertanggung jawab. (Biddle, 1979) menekankan beberapa hal penting dalam teori peran ini, di antaranya:

1. Ambiguitas Peran: Ketika individu tidak jelas mengenai harapan yang ada pada peran mereka, sehingga dapat menimbulkan kebingungan atau ketidakpastian dalam bertindak. Ambiguitas ini bisa muncul karena peran yang tidak jelas atau tumpang tindih dengan peran lain.
2. Konflik Peran: Terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara ekspektasi yang ada dalam peran yang harus dijalankan seseorang, atau antara peran yang satu dengan peran lainnya. Misalnya, seorang kepala desa yang juga merupakan seorang petani bisa mengalami konflik antara peran sebagai pemimpin desa dan peran sebagai petani yang harus mengurus sawah.
3. Kesesuaian Penempatan Kerja: Merujuk pada sejauh mana individu ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, atau karakteristik mereka. Penempatan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja, sementara penempatan yang tidak sesuai bisa menyebabkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan peran.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana faktor-faktor seperti ambiguitas peran, konflik peran, dan kesesuaian penempatan kerja dapat memengaruhi kinerja aparatur desa. Jika aparat desa tidak jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, ini bisa mengarah pada kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan dan mengurangi efektivitas mereka. Teori peran menjelaskan bahwa ambiguitas dalam peran akan memengaruhi kemampuan individu untuk melaksanakan tugas sesuai harapan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja aparatur desa. Aparat desa mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi harapan dari berbagai peran yang mereka jalankan (misalnya, peran sebagai pemimpin desa



dan sebagai warga masyarakat biasa). Konflik peran ini akan mempengaruhi fokus, energi, dan waktu yang mereka alokasikan untuk pekerjaan mereka, sehingga mengurangi kinerja mereka. Teori peran menyoroti bahwa semakin besar konflik antara peran, semakin sulit individu untuk menjalankan tugas dengan baik. Menurut teori peran, apabila aparat desa ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan keterampilan dan karakteristik mereka, mereka akan lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai bisa menyebabkan kesulitan dalam menjalankan peran dan menurunkan kinerja mereka. Penelitian ini ingin mengetahui apakah aparat desa ditempatkan sesuai dengan kapasitas mereka atau tidak, dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja mereka.

Teori Kesesuaian Individu-Pekerjaan (Person-Job Fit Theory) menurut Kristof-Brown (1996) menjelaskan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang mereka jalani merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja, dan kesejahteraan individu dalam organisasi. Kesesuaian ini dapat dilihat dari dua perspektif:

1. Kesesuaian Keterampilan dan Tugas (Person-Job Fit): Kesesuaian ini mengacu pada sejauh mana keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu sesuai dengan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan mereka. Semakin besar kecocokan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, semakin efektif individu tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Kesesuaian Nilai dan Harapan (Person-Environment Fit): Kesesuaian ini lebih luas, yang mencakup kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang ada dalam lingkungan kerja atau organisasi. Ketika nilai-nilai individu selaras dengan lingkungan kerja atau budaya organisasi, individu lebih cenderung merasa puas dan dapat berkontribusi dengan optimal.

Teori ini menekankan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara individu dengan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi yang dimiliki individu tersebut. Sebaliknya, jika terdapat ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan, maka bisa timbul perasaan ketidakpuasan, stres, dan penurunan kinerja.

Teori ini sangat relevan untuk mengukur kesesuaian penempatan kerja, yang menjadi salah satu variabel utama dalam penelitian. Jika aparat desa ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka, maka mereka akan lebih produktif, puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, jika penempatan kerja tidak sesuai dengan kemampuan individu, seperti penempatan tugas yang terlalu sulit atau tidak sesuai keahlian, kinerja mereka bisa menurun. Person-Job Fit Theory menjelaskan bahwa penempatan kerja yang tepat akan meningkatkan efektivitas kerja aparat desa.

Ambiguitas peran dapat muncul ketika terdapat ketidakjelasan antara tugas yang diharapkan dan kemampuan individu untuk menjalankannya. Dalam konteks Person-Job Fit Theory, ambiguitas peran terjadi ketika individu merasa tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Ketidaksesuaian antara ekspektasi pekerjaan dan kompetensi individu bisa meningkatkan ambiguitas peran, yang pada gilirannya mengurangi kinerja.

Konflik peran terjadi ketika ekspektasi pekerjaan bertentangan dengan peran atau identitas individu. Menurut teori ini, jika seorang aparat desa diposisikan dalam peran yang tidak sesuai dengan nilai-nilai atau keterampilan mereka, maka mereka akan lebih mudah mengalami konflik peran. Misalnya, seorang perangkat desa yang tidak memiliki kemampuan komunikasi yang baik mungkin akan kesulitan dalam menjalankan peran yang membutuhkan interaksi intensif dengan masyarakat. Konflik peran ini mengarah pada kinerja yang buruk karena individu merasa tertekan, bingung, atau tidak mampu memenuhi harapan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif klausul dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab (Cahyaningrum, 2019). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dilakukan penarikan Kesimpulan (Cahyaningrum, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa di Desa Sukoreno Kecamatan Umbulsari



Kabupaten Jember berjumlah 119 orang yang terdiri dari 31 Aparatur desa, 3 Kepala dusun, 21 RW dan 64 RT. Penelitian ini adalah penelitian populasi sehingga tidak memerlukan penjelasan sampel.

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada seluruh Aparatur Desa di Desa Sukoreno Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember secara keseluruhan berjumlah 31 pegawai. Pernyataan kuisisioner diukur menggunakan skala ordinal agar lebih mudah untuk pemrosesan data. Kuisisioner berisikan pertanyaan tentang responden yang berkaitan dengan indikator variabel yang diukur menggunakan skala likert (Sugiyono, 2019).

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan pada variabel bebas dapat memengaruhi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2016). Pendekatan ini memungkinkan penarikan kesimpulan yang lebih kuat dan valid terhadap hubungan antar variabel dalam penelitian.

Variabel Operasional

Definisi operasional adalah suatu variabel atau konstruk yang dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut. Disusun berdasarkan bagaimana sifat serta cara beroperasinya hal-hal yang didefinisikan. Operasional variabel digunakan untuk mengetahui arti, cara mengukur dan alat ukur yang digunakan dan menyatakan ukuran yang digunakan (Anshori, 2019). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ambiguitas Peran (X_1), Ambiguitas peran adalah keadaan yang mempengaruhi emosi, proses mental, dan kondisi seseorang ketika karyawan tidak menerima informasi yang cukup tentang tujuan dan sasaran yang jelas terkait dengan peran (Wahjoedi, 2023). Indikator ambiguitas peran adalah sebagai berikut (Paramarta et al., 2021):
 - a. Wewenang, Aparatur desa memiliki kejelasan mengenai wewenang yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya.
 - b. Tanggung Jawab, Aparatur desa memiliki kejelasan mengenai tanggung jawab yang harus dijalankan dalam melaksanakan tugasnya.
 - c. Kejelasan Tujuan, aparatur desa memahami tujuan dari peran mereka.
 - d. Cukupan pekerjaan, aparatur desa merasa bahwa pekerjaan yang diberikan cukup sesuai dengan kapasitas dan ekspektasi peran yang dimilikinya.
2. Konflik Peran (X_2), Konflik peran dapat terjadi ketika harapan seseorang atau lebih dari anggota kelompok memperoleh peran yang tidak sesuai (Ekawarna, 2021). Indikator konflik peran adalah sebagai berikut (Paramarta et al., 2021):
 - a. Rekan kerja, aparatur desa sering menghadapi konflik dengan rekan kerja dalam menjalankan tugasnya.
 - b. Mengesampingkan aturan, Ketika aparatur desa merasa perlu mengabaikan prosedur atau aturan yang ada untuk memenuhi tuntutan peran, ini bisa menciptakan kebingungan dalam pelaksanaan tugas dan menurunkan kinerja.
 - c. Kegiatan yang tidak perlu, aparatur desa sering diharuskan untuk melakukan kegiatan yang tidak relevan dengan tugasnya.
 - d. Arahan yang tidak jelas, aparatur desa sering merasa bingung karena arahan yang diberikan tidak jelas.



3. Kesesuaian Penempatan Kerja (X_3), Penempatan kerja yang dimaksud adalah menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja menjadi faktor penentu penempatan kerja. Hal tersebut sesuai dengan prinsip "*the right man in the right place and the man behind the right job*" "penempatan orang - orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (Amelia, Afriyana; Poetra, 2020). Indikator Kesesuaian Penempatan Kerja adalah sebagai berikut (Paramarta et al., 2021):
 - a. Pendidikan, latar belakang pendidikan aparatur desa sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Pengetahuan, pengetahuan yang dimiliki aparatur desa sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan.
 - c. Ketrampilan, ketrampilan yang dimiliki aparatur desa sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan.
 - d. Pengalaman, pengalaman sebelumnya yang dimiliki aparatur desa sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan.
4. Kinerja Karyawan (Y), Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sitinjau et al., 2021). Menurut (Robbin, 2016). indikator dari kinerja karyawan adalah:
 - a. Kuantitas, aparatur desa mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan dalam waktu yang ditentukan.
 - b. Kualitas, aparatur desa selalu memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan.
 - c. Ketepatan waktu, aparatur desa mampu menyelesaikan sesuai dengan *deadline* yang ditentukan.
 - d. Kehadiran, aparatur desa selalu hadir dalam setiap kegiatan yang terkait dengan pekerjaannya.
 - e. Kemampuan bekerja sama, aparatur desa saling bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan Bersama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Data Responden Jenis Kelamin

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	Perempuan	43	36,3%
2	Laki – laki	76	63,7%
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden penelitian mengenai kinerja aparatur desa di Desa Sukoreno adalah laki-laki (63,7%), sedangkan perempuan hanya 36,3%. Yang disebabkan oleh peran sosial masyarakat desa, di mana laki - laki lebih aktif dalam kegiatan pemerintahan, musyawarah, serta menjadi tokoh masyarakat seperti ketua RT, RW, atau anggota lembaga desa.

Tabel 3. Uji Normalitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		t_{hitung}	$Sig > 5\%$	
1	Residual dari variabel (X_1 , X_2 , X_3 dan Y)	0,996	0,05	Normal

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual dari variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y memiliki nilai T hitung sebesar 0,996 dengan signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi, sehingga analisis regresi dapat dilakukan secara valid.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Uji hipotesis (t)

No	Variabel	Ketentuan		Nilai Signifikansi	$Sig < 5\%$
		T_{hitung}	T_{Tabel} (0,025: 115)		
1	Ambiguitas Peran	4.410	1.98081	.000	0,05



2	Konflik Peran	5.170	1.98081	.000	0,05
3	Kesesuaian Penempatan Kerja	3.515	1.98081	.000	0,05

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji hipotesis secara parsial untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Komitmen Aparatur, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ambiguitas Peran (X_1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Ambiguitas Peran adalah 4.410, yang lebih besar dari t-tabel 1.98081, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria ini, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Ambiguitas Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Aparatur secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas peran yang dimiliki, semakin tinggi komitmen aparatur dalam melaksanakan tugasnya.

2. Konflik Peran (X_2)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Konflik Peran memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Aparatur, dengan t-hitung $5.170 > 1.98081$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa semakin rendah konflik peran, semakin tinggi komitmen aparatur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Kesesuaian Penempatan Kerja (X_3)

4. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kesesuaian Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Aparatur, dengan t-hitung $3.515 > 1.98081$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi aparatur dapat meningkatkan komitmen mereka dalam melaksanakan pekerjaan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui baik atau tidaknya model regresi yang digunakan dalam penelitian. Koefisien determinasi mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Semakin mendekati satu, dapat dikatakan bahwa model yang digunakan semakin baik karena hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terkait dapat dijelaskan melalui variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah R^2 (Ghozali, 2016)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.235	.215	2.404

a. Predictors: (Constant), kesesuaian penempatan kerja, konflik peran, ambiguitas peran

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.485, yang menunjukkan adanya hubungan yang moderat antara variabel independen (Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kesesuaian Penempatan Kerja) dengan variabel dependen (Komitmen Aparatur). Nilai R^2 sebesar 0.235 berarti bahwa sekitar 23.5% variasi dalam variabel Komitmen Aparatur dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.215 menunjukkan bahwa model ini masih memiliki kecocokan yang moderat dengan data. Nilai ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat hubungan yang signifikan, ada faktor lain yang belum dijelaskan dalam model ini yang juga mempengaruhi Komitmen Aparatur.

Pembahasan

Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, Ambiguitas Peran (X_1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Aparatur Desa, dengan nilai t-hitung sebesar 4.410 yang lebih besar dari t-tabel 1.98081, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas peran yang dimiliki oleh aparatur desa, semakin tinggi komitmennya dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, H_0 (hipotesis nol) ditolak, dan H_a (hipotesis alternatif) diterima, yang berarti Ambiguitas Peran secara signifikan memengaruhi Komitmen Aparatur. Ambiguitas peran merupakan kondisi ketidakjelasan mengenai peran atau tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam suatu



pekerjaan. Dalam aparatur desa, hal ini bisa mencakup ketidakjelasan tentang tugas, wewenang, atau tujuan yang harus dicapai. Menurut Tri Wahjoedi (2023), ambiguitas peran dapat mempengaruhi emosi dan proses mental individu ketika mereka tidak menerima informasi yang cukup mengenai tujuan dan sasaran yang jelas terkait peran mereka. Ketidakjelasan tersebut dapat mengganggu kapasitas seseorang dalam bekerja, yang pada akhirnya menghambat pencapaian hasil yang diinginkan dan merugikan organisasi.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa aparatur desa di Desa Sukoreno memiliki pemahaman yang baik mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Hal ini tercermin dari dominasi jawaban "Setuju" dan "Sangat Setuju" atas berbagai indikator ambiguitas peran, seperti kejelasan wewenang, kecocokan antara tanggung jawab dan kapasitas kerja, kejelasan tujuan, serta kesesuaian ekspektasi peran. Artinya, tingkat ambiguitas peran di lingkungan kerja aparatur desa tergolong rendah, sehingga mendukung komitmen dan produktivitas kerja yang tinggi. Kejelasan peran yang diterima memungkinkan pegawai bekerja lebih fokus, percaya diri, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Pemerintah desa dapat mengatasi ambiguitas peran dengan menyusun uraian tugas yang jelas, memberikan sosialisasi peran secara rutin, serta memastikan komunikasi terbuka antar aparatur. Pelatihan dan pembinaan berkala juga penting untuk meningkatkan pemahaman terhadap wewenang dan tanggung jawab. Dengan arahan yang konsisten dan tujuan kerja yang terukur, aparatur desa dapat bekerja lebih terarah, mengurangi kebingungan, serta meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas kerja.

Penelitian - penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sidani et al. (2020) menemukan bahwa Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Nuryadin et al. (2020) juga menunjukkan bahwa Kesesuaian Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sementara Lestari & Emi (2021) mengkonfirmasi bahwa Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Riyan et al. (2021), menemukan bahwa Konflik Peran Ganda dan Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Dewi (2022) serta Wondiwoy et al. (2022) menemukan bahwa Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kesesuaian Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yang sejalan dengan temuan penelitian Yanti et al. (2022) dan Noviansyah et al. (2022) yang juga menunjukkan pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel Konflik Peran (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Aparatur, dengan nilai t-hitung sebesar 5.170 yang lebih besar dari t-tabel 1.98081 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Aparatur Desa. Semakin rendah tingkat konflik peran yang dialami, semakin tinggi komitmen yang ditunjukkan oleh aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Konflik peran sendiri merupakan kondisi di mana seseorang menerima tuntutan atau harapan yang tidak konsisten atau saling bertentangan dalam pekerjaannya. Hal ini bisa muncul akibat ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan peran atau nilai pribadi, kurangnya kejelasan arahan, hingga tekanan dari atasan untuk meningkatkan kualitas kerja tanpa dukungan yang memadai (Ekawarna, 2021). Dalam aparatur desa, kondisi ini dapat mengganggu motivasi dan komitmen jika tidak dikelola dengan baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden, mayoritas aparatur desa di Desa Sukoreno mampu mengelola konflik peran secara efektif. Pemerintah desa dapat mengatasi konflik peran dengan memperjelas pembagian tugas, memberikan pelatihan peran kerja, serta memperkuat komunikasi antar aparatur. Dukungan atasan yang konsisten dan penyediaan sumber daya yang memadai sangat penting untuk mencegah tekanan kerja berlebih. Evaluasi rutin juga diperlukan agar potensi konflik dapat diidentifikasi dan diselesaikan sejak dini, demi menjaga komitmen dan kinerja aparatur desa secara optimal. Mereka merasa tetap mampu menjalankan tugas tanpa harus mengabaikan aturan, serta mampu menjaga efisiensi kerja meskipun ada kegiatan yang kurang relevan. Arahan yang diterima dinilai cukup jelas, dan bahkan ketika terdapat ketidakjelasan, sebagian besar responden tetap dapat mempertahankan kinerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh terhadap kinerja dan komitmen, seperti penelitian Sidani et al. (2020), Lestari & Emi (2021), serta Wondiwoy et al. (2022). Meski demikian, terdapat juga temuan berbeda seperti yang dikemukakan oleh Juditson dkk., yang menyatakan bahwa konflik peran tidak memiliki pengaruh



signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik peran sangat tergantung pada konteks organisasi dan efektivitas manajemen internal.

Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kesesuaian Penempatan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Aparatur, di mana t-hitung sebesar 3.515 lebih besar dari t-tabel 1.98081 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi aparatur dapat meningkatkan komitmen dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Penempatan kerja merupakan salah satu aspek paling kritis, karena menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Prinsip "the right man in the right place and the man behind the right job" menegaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penempatan. Tanggapan responden mengungkapkan bahwa mayoritas aparatur desa merasa bahwa latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja mereka sangat mendukung pelaksanaan tugas. Mereka menyatakan bahwa pendidikan yang dimiliki relevan dan sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan, serta latar belakang pendidikan memengaruhi cara mereka menjalankan tugas dengan baik. Selain itu, responden mengonfirmasi bahwa pengetahuan yang mereka miliki serta keterampilan yang diterapkan di tempat kerja sangat menunjang keberhasilan pekerjaan, sehingga memudahkan mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai ekspektasi. Kesesuaian penempatan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja aparatur desa, karena memungkinkan individu menjalankan tugas sesuai latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan mereka. Hal ini mendorong efisiensi, meningkatkan produktivitas, dan meminimalkan kesalahan kerja. Selain itu, pengalaman yang relevan mempercepat adaptasi terhadap tugas, memperkuat kepercayaan diri, serta memperbesar peluang pencapaian target kerja secara optimal dan berkelanjutan dalam pelayanan kepada masyarakat. Pengalaman kerja sebelumnya pun dianggap sebagai faktor pendukung yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu. Penelitian Nuryadin et al. (2020) menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Sidani et al. (2020) menyoroti bahwa konflik peran dan ambiguitas peran turut memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Lestari & Emi (2021) serta Riyan et al. (2021) menguatkan bahwa penempatan orang-orang yang tepat di posisi yang tepat dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian Dewi (2022) dan Wondiwoy et al. (2022) juga menyatakan bahwa penempatan kerja yang sesuai sangat berkontribusi pada peningkatan kinerja, sehingga dapat mengurangi potensi konflik dan meningkatkan efektivitas operasional.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Ambiguitas Peran (X_1), Konflik Peran (X_2), dan Kesesuaian Penempatan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa. Berdasarkan uji t, Ambiguitas Peran berpengaruh negatif signifikan, artinya semakin rendah tingkat ambiguitas yang dirasakan oleh aparatur desa, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Kejelasan dalam peran, tanggung jawab, dan tujuan kerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja aparatur. Selanjutnya, variabel Konflik Peran juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Aparatur desa yang mampu meminimalisasi konflik peran melalui pemahaman instruksi dan kesesuaian nilai pribadi dengan pekerjaan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini mencerminkan kemampuan mereka dalam menjaga profesionalisme dan efisiensi kerja. Selain itu, variabel Kesesuaian Penempatan Kerja juga berpengaruh signifikan, di mana penempatan aparatur sesuai latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman berkontribusi besar terhadap kinerja mereka. Sebagian besar responden merasa bahwa mereka berada pada posisi kerja yang sesuai, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan optimal. Ketiga variabel ini secara keseluruhan membuktikan pentingnya penataan peran, pengelolaan konflik, dan strategi penempatan kerja yang tepat dalam meningkatkan kinerja aparatur desa.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, Afriyana; Poetra, R. P. S. (2020). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kualifikasi Pendidikan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 6(2), 209–222.



- Anshori, M. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*: Edisi 1. Airlangga University Press.
- Biddle, B. J. (1979). *Role Theory Expectation*. Academic Press In.
- Cahyaningrum, I. M. I. P. I. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Deepublish.
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- Dewi Hartati. (2022). Pengaruh Prinsip Prosedur Kerja, Ambiguitas Peran Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 11(2). <https://doi.org/10.30606/cano.v11i2.1617>
- Ekawarna. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres*. Bumi Aksara.
- Garini. R. Anggiwidya. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(April), 15–38.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Universitas Diponegoro. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun.
- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Hartati, D., & Rahman Arrafiqur. (2022). Pengaruh Prinsip Prosedur Kerja, Ambiguitas Peran, Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. 11.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). PT Bumi Aksara.
- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 624-638.
- Karay, B. O., & Ardiyanti, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(6). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i6.12670>
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270
- Lestari, S. D., & Emi, E. (2021). Pengaruh Career Path Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Anugerah Cipta Optima. *Dynamic Management Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i2.5743>
- Munandar, M. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. BPFE.
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinubah. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298
- Noviansyah, N., Soleh, A., & Nengsih, M. K. (2022). Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1570>
- Nuryadin, A. A., Poetra, R. P., & Putri, S. P. (2020). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 6(2). <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.458>
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Putri, C. I. A. V. N., Goca, I. G. P. A. W., Meryawan, I. W., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Gianyar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 502-516
- Pratina, A. (2013). *Role Ambiguity and Role Conflict sebagai anteseden dari Job Insecurity Pada Contingent Worker*. STIM YKPN.
- Razak, N., Rusni, & Ramdhan, I. (2021). Penempatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja dn Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB)* Desember, 2021(2).



- Riyan, R. S. P., Aziza, F. N., Khusnah, H., & Utami, T. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawan (Studi pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya). *Accounting and Management Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.33086/amj.v5i2.2500>
- Sesario, R. (2021). Pengaruh Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Penerbit Qiara Media.
- Sidani, W. R., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Mulia Karya Prima Kota Batu. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(17).
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., & Marlina, N. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia.
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sugiyono. (2019). Sugiyono. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional* Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Tri Wahjoedi, S. T. M. M. (2023). *Buku Referensi Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik & Empirik*. Jakad Media Publishing.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Wijaya, C., Hidayat, R., Rafida, T., & Abdilllah, S. A. M. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Wondiwoy, J. D. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina RU VII Kasim Sorong Papua Barat. *Jurnal EMBA*, 10(1).
- Yanti, V., Pareke, F. J., & Nasution. (2022). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Burnout Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkulu Utara. *Student Journal of Business and Management*, 5(1)
- Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Penerbit Kbm Indonesia.