

## PENGARUH KEJELASAN PERAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPEDA KABUPATEN MAJENE

A. Irma T Nilawati<sup>\*1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Syafruddin Kitta<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>ari.andiaris@yahoo.co.id, <sup>2</sup>a\_firman25@yahoo.com, <sup>3</sup>syafruddin@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugasnya secara optimal karena kejelasan peran, kompetensi masih belum menjadi prioritas dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh secara parsial kejelasan peran terhadap kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Majene, menanalisa secara simultan pengaruh kejelasan peran, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bapeda Kabupaten Majene, kemudian untuk menganalisa faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Majene.

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan tehnik analisa korelasi untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel bebas dan variabel terikat.

Motode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 60 orang pegawai negeri sipil Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan peran, kompetensi dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengujian secara simultan ketiga variabel pun secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta besaran nilai yang paling berpengaruh yaitu kejelasan peran, kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap individu dapat menjalankan pekerjaannya sesuai kewenangan dan tupoksi pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene begitu pun sebaliknya. Sedangkan dari ketiga variabel tersebut dan yang sangat dominan berpengaruh adalah variabel ( X2) yakni Kompetensi.

**Kata Kunci:** Kejelasan peran, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### ABSTRACT

*This research aims to partially analyze the influence of role clarity on the performance of Bapeda Regency employees, to analyze simultaneously the influence of role clarity, competence and work motivation on the performance of Bapeda Regency employees. Majene, then to analyze the dominant factors that influence the performance of Bapeda Majene Regency employees.*

*This research uses quantitative methods with correlation analysis techniques to determine the influence of the relationship between the independent variable and the dependent variable.*

*The method used in this research is a quantitative method with a population of 60 civil servants from the Majene Regency Regional Planning Agency. From the results of data processing it can be concluded that the variables of role clarity, competence and motivation each have a significant influence on employee performance, simultaneously testing the three variables together also have a significant influence on employee performance and the most influential values are role clarity, competence and motivation. Improving performance is greatly influenced by how each individual can carry out their work according to the authority and main tasks and duties of employees of the Majene Regency Regional Planning Agency and vice versa.*

**Keywords:** Role clarity, competency and motivation influence employee performance.

### PENDAHULUAN

Seiring dengan makin mantapnya pelaksanaan otonomi daerah maka sebagai konskuensi logisnya adalah bahwa daerah dituntut untuk lebih siap dan mandiri dalam menyusun stratego pembangunan dalam rangka mengembangkan daerahnya sehingga mampu menghadapi persaingan yang semakin kompetatif. Konsep pembangunan daerah

harus tetap berada dalam bingkai pembangunan Nasional.

Dipihak lain, daerah baik masyarakat maupun pemerintahannya harus benar benar mempersiapkan diri agar mampu melaksanakan tugas, hak dan kewajiban tersebut dengan baik sehingga pembangunan daerah dapat dilaksanakan secara mandiri dengan menggali potensi yang dimiliki secara optimal dengan tanpa mengabaikan kepentingan Nasional. Sebagaimana kita ketahui bahwa Negara Republik Indonesia adalah negara kepulauan. Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah propinsi dan daerah propinsi itu dibagi atas Kabupaten dan Kota yang masing masing mempunyai pemerintahan daerah. Maka untuk menjangkau seluruh pelosok tanah mebangunan itu dapat merata perlu dicari bentuk yang cocok dan serasi sesuai dengan kebutuhan daerah. Oleh karena itu maka yang sangat penting diperhatikan pemerintah adalah pelaksanaan pembanguann disetiap daerah. Baik pusat maupun didaerah khususnya didaerah pedesaan.

Mengingat hal tersebut maka salah satu upaya pemerintah dalam rangka memajukan pembangunan didaerah adalah dengan membentuk suatu badan yang bertugas khusus dalam perencanaan pembangunan yaitu melalui Keputusan Presiden No 27 Tahun 1980 tentang pembentukan Badan Perencanaan Pmembangunan Daerah yang di singkat BAPPEDA pada daerah tingkat I dan daerah tingkat II yang sekarang daerah Propinsi dan Kabupaten diseluruh tanah air kemudian dilebur dengan PP RI No 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah bagian ke empat pasal 6 tentang Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Dalam suatu daerah untuk mengatur tentang Arah pembangunan yang terencana dengan baik dan dinamis sangat dipengaruhi adanya peran serta masyarakat maupun unsur unsur dalam masyarakat secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam penyelenggaraan pemerintah. **UU No 25 Tahun 2004** tentang **Sisitem Perencanaan Pembangunan Nasional** yang menjelaskan bahwa tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, menengah dan jangka pendek yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintah atau perangkat daerah dipusat dan didaerah dengan melibatkan masyarakat. Melaksanakan pembangunan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah namun sebaliknya adalah suatu pekerjaan yang sangat berat dan sulit. Oleh sebab itu dibutuhkan tenaga dan pikiran yang benar benar mampu dan sesuai dengan tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawab untuk itu dibutuhkan orang orang yang mempunyai dedikasi kejujuran dan tanggung jawab akan pelaksanaan tugas dan wewenang yang diemban oleh setiap penyelenggara pemerintahan didaerah maupun dipusat agar peranan BAPEDA dapat berjalan maksimal sebagai Badan yang berperan penting dalam Perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene mempunyai tugas yang sangat penting dalam perencanaan daerah dimana proses perencanaan yang lakukan sangat erat dengan hal hal yang berkaitan dengan Rencana Pembangunan Tahunan, jangka menengah dan jangka panjang yang memuat tentang Visi Misi daerah, Rencana strategi dan arah kebijakan, Program Pembangunan sebagai pedoman dalam menjalankan pemerintahan demi tercapainya Rencana Pembangunan Daerah. Ibaratnya salah merencanakan maka akan salah arah pembangunan daerah olehnya dibutuhkan satu strategi khusus agar proses perencanaan dapat berjalan dengan baik khususnya prencanaan tehnis dalam hal ini sektor infrastruktur.

Pada Badan Perencanaan Daerah yang menjadi hal sangat dibutuhkan dalam menjalankan organisasinya adalah **Kejelasan Peran, Motivasi dan Kompetensi**, mengapa itu dibutuhkan karena beban kerja pada Bapeda cukup besar sehingga dibutuhkan

profesionalisme kerja yang harus mumpuni. Kompleksnya pekerjaan yang ada di BAPEDA akan searah dengan tingginya beban kerja yang akan diterima oleh masing-masing pegawai, namun seorang pegawai akan bisa melaksanakan pekerjaan sesuai target apabila pegawai paham tugas pokoknya, paham kewenangannya dan batasan tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian seorang pegawai akan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target. Menurut Everly dkk, (dalam Putra & Prihatsanti, 2016) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Menurut Menpan (dalam Dhania, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang tertentu. Beban kerja menurut Tarwaka (dalam Tjiabrata dkk, 2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Manuaba (dalam Dewi, 2013) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti merawat, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. Namun target kinerja dalam proses perencanaan khususnya sektor infrastruktur tidak akan terasa berat jika ada **Kejelasan Peran, Kompetensi dan Motivasi** dalam rangka pencapaian target kinerja. Oleh karena BAPEDA merupakan organisasi perangkat daerah yang membutuhkan kerja yang cepat dan tepat sasaran sehingga dibutuhkan SDM yang memang mampu mengejar target dan mampu untuk memberikan kontribusi pemikiran dalam rangka mengimplementasikan apa yang menjadi arah kebijakan pembangunan daerah dalam suatu kabupaten khususnya kabupaten Majene.

Melihat kewenangan, tugas pokok dan fungsi Bapeda Kabupaten Majene yang sangat kompleks untuk mewujudkan tujuan pembangunan daerah yang tepat sasaran, tepat waktu dan penentu arah pembangunan daerah maka dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang mempunyai kompetensi dan mempunyai motivasi dengan mampu mengedepankan apa yang menjadi tugas dan kewenangan serta hak dan kewajiban dengan tidak mengambil hak dan kewenangan lainnya agar target kerja dapat tercapai (Kejelasan peran). Sumberdaya manusia yang baik adalah yang mampu menterjemahkan dan merumuskan visi misi dan strategi organisasi serta mempunyai kemampuan memperoleh dan mengarahkan SDM lainnya dalam satu organisasi. **Kejelasan peran menurut Yulk (2002)** adalah pemahaman individu terhadap tanggung jawab pekerjaannya dan pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan serta kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan peran tersebut. Schoban (2012) menyatakan bahwa kejelasan peran sebagai istilah yang merupakan bagian dari teori psikologi yang disebut teori peran. Sedangkan teori peran adalah sebuah teori yang berusaha menjelaskan instruksi antara individu dalam organisasi dengan memfokuskan pada peran yang mereka mainkan.

Membahas tentang Kejelasan peran maka tidak terlepas dari bagaimana peran dan kewenangan karyawan/pekerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya yang didelegasikan seorang pimpinan kepadanya (TUPOKSI). Menurut Tubre dan Collins

(2000) kurangnya informasi berkaitan dengan tujuan pekerjaan dan perilaku kerja dapat mengakibatkan usaha yang tidak efisien, pengarahan tugas yang salah atau tidak efisien. Dari sudut persepektif motivasional, seorang individu memerlukan dorongan cukup untuk mengerjakan sebuah tugas secara efektif. Kejelasan peran dapat memperkuat harapan dari usaha kinerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja suatu pekerjaan.

Pada dasarnya ada dua Indikator yang dipergunakan dalam mengkaji teori kejelasan peran yakni **paham Strukturisasi dan paham interaksionis**. **Paham strukturisasi** lebih mengaitkan anatara peran-peran sebagai unit serta medan kewajiban secara normatif telah dicanangkan budaya. Pada intinya konsep struktural menonjolkan suatu konotasi pasif-statis. Sedangkan pada Intreksionis, lebih memperlihatkan konotasi aktif dinamis dari paham interaksionis lebih memperlihatkan konotasi dinamis sebagai fenomena peran, terutama setelah peran tersebut merupakan suatu perwujudan peran yang bersifat lebih hidup sebagai unsur dari sistem sosial yang telah diinternalisasi oleh individu pelaku pekerja. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Kohli (1985) dalam Nahusona, Rahardjo dan Rahardja (2004) bahwa salah satu indikator dari kejelasan peran adalah **mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab, wewenang, dan apa yang harus dilakukan** lebih kepada penjabaran TUPOKSI.

Sedangkan Pengertian **Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2002)**, pengertian kompetensi adalah kecakapan, mengetahui, berwenang, dan berkuasa memutuskan atau menentukan atas sesuatu.

Dan melihat bagaimana peran Bappeda dalam menjalankan dan menterjemahkan arah pembanguna dalam proses perencanaan kabuptaen sehingga, kompetensi menjadi hal yang sangat dianggap penting dalam pencapaian target kinerja.

Selain kompetensi maka Motivasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dari organisasi tersebut, oleh karena itu motivasi juga menjadi hal yang sangat penting diperhatikan.

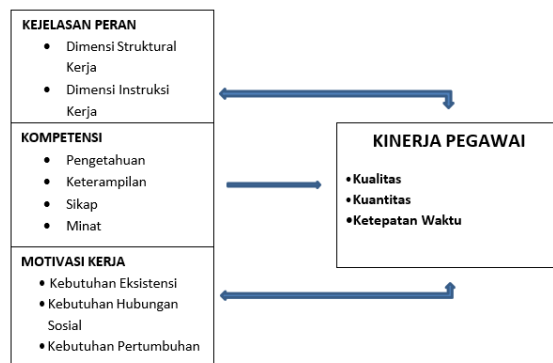
Dari penjelasan diatas mulai dari Pembangunan Nasional, Perencanaan Nasional, Kota dan Kabupaten yang di terjemahkan dalam mekanisme dalam menjawab tantangan didaerah dengan melakukan pendekatan sistim perencanaan yan terstruktur maka banyak hal yang dapat ditemui baik yang menjadi hambatan dan kendala maupun yang menjadi model dalam rangka keluar dari hambatan tersebut. Sehingga penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian ini. Hal tersebut berdasar pada hasil pengamatan penulis dalam keseharian pelayanan publik di Bappeda Majene selama ini antara lain:

1. Masih belum tercapainya taraget kinerja Perencanaan Sektor Infrastruktur, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang belum memahami kejelasan peran dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga tidak mampu memenuhi target kinerja sektor infrastrukur
2. Sumber pendanaan untuk peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam rangka memenuhi target kinerja sektor infrastruktur belum dapat memenuhi kebutuhan pegawai pegawai yang bekerja di sektor infrastruktur dalam lingkup Badan Perencanaan Daerah (Bappeda ).
3. Terjadi kesenjangan pendapatan masing-masing pegawai yang berdampak terhadap pencapain target kinerja. Kondisi ini cenderung menimbulkan ketidakpuasan di antara sesama pegawai, yang berimplikasi pada berkurangnya kualitas pelayan publik.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka penulis tertarik untuk megetahuan mengetahui pengaruh kejelasan peran, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil sektor infrastruktur di Bappeda Kab. Majene. Sehingga

penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kejelasan Peran, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPEDA Kabupaten Majene”.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Dari uraian mulai dari Latar Belakang, Tinjauan Pustaka dan bagan kerangka konseptual penelitian diatas maka dalam penelitian akan didapat suatu Hipotesa sebagai berikut :

1. Diduga Bahwa Kejelasan Peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Majene
2. Diduga Bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Majene
3. Diduga Bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Majene
4. Bahwa secara Simultan Kejelasan Peran, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bapeda Kabupaten Majene.
5. Dari ketiga variabel Kejelasan Peran, Kompetensi dan Motivasi ada satu variabel yang paling dominan. berepngaruh terhadap Kinerja Pegawai BAPEDA Kabupaten Majene

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian survey menurut Sugiyono (2017) yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologis. Dengan demikian variable-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada Kantor Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (Dua) bulan periode Agustus-September 2023.

Pada Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene terdapat Empat Bidang dan satu skertariat dimana jumlah pegawai yang saat ini menjadi pegawai tetap adalah sebanyak 70 orang yang terdiri dari satu sekretaris, 4 kepala bidang, 9 pejabat fungsional dan 35 staf ASN dan 20 Tenga Honorer Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari responden (Pegawai Bapeda) Sampel akan diambil dari populasi benar-benar representatif (mewakili). Sedangkan jumlah Sampel yang akan dijadikan obyek penelitian adalah sebanyak 60 orang sampel yang diambil yang dianggap benar

benar representatif (mewakili) informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data Data Primer, yaitu data-data yang diperoleh dari data langsung di lapangan melalui pengisian kuesioner oleh responden, Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber sastra sebagai studi literatur, jurnal, surat kabar, artikel, dan lain-lain yang ditulis.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang di dahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Validasi kejelasan peran (X1)**

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|          |                     | KP.1         | KP.2   | KP.3   | KP.4   | KP.5   | KP.6   | KP.Total |
| KP.1     | Pearson Correlation | 1            | .854** | .894** | .821** | .256*  | .450** | .935**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .050   | .000   | .000     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59       |
| KP.2     | Pearson Correlation | .854**       | 1      | .909** | .701** | .348** | .345** | .911**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .007   | .007   | .000     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59       |
| KP.3     | Pearson Correlation | .894**       | .909** | 1      | .891** | .406** | .354** | .958**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .001   | .006   | .000     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59       |
| KP.4     | Pearson Correlation | .821**       | .701** | .891** | 1      | .317** | .332** | .882**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .015   | .010   | .000     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59       |
| KP.5     | Pearson Correlation | .256*        | .348** | .406** | .317** | 1      | -.238  | .374**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .050         | .007   | .001   | .015   |        | .069   | .004     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59       |
| KP.6     | Pearson Correlation | .450**       | .345** | .354** | .332** | -.238  | 1      | .523**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .007   | .006   | .010   | .069   |        | .000     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59       |
| KP.Total | Pearson Correlation | .935**       | .911** | .958** | .882** | .374** | .523** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .004   | .000   |          |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59       |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak valid. Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrument yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat di katakana bahwa semua pertanyaan dikatakan valid yaitu di bawah 0,294.

**Tabel 2. Validitas Kompetensi (X2)**

|          |                     | Correlations |        |        |        |       |       |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|-------|-------|----------|
|          |                     | KT.1         | KT.2   | KT.3   | KT.4   | KT.5  | KT.6  | KP.Total |
| KT.1     | Pearson Correlation | 1            | .492** | .411** | .295*  | -.025 | -.074 | .652**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .001   | .024   | .848  | .580  | .000     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59    | 59       |
| KT.2     | Pearson Correlation | .492**       | 1      | .228   | -.009  | .053  | -.033 | .479**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .082   | .948   | .689  | .806  | .000     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59    | 59       |
| KT.3     | Pearson Correlation | .411**       | .228   | 1      | -.046  | -.041 | -.124 | .415**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .001         | .082   |        | .728   | .758  | .351  | .001     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59    | 59       |
| KT.4     | Pearson Correlation | .295*        | -.009  | -.046  | 1      | .061  | .215  | .471**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .024         | .948   | .728   |        | .646  | .102  | .000     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59    | 59       |
| KT.5     | Pearson Correlation | -.025        | .053   | -.041  | .061   | 1     | -.008 | .330*    |
|          | Sig. (2-tailed)     | .848         | .689   | .758   | .646   |       | .951  | .011     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59    | 59       |
| KT.6     | Pearson Correlation | -.074        | -.033  | -.124  | .215   | -.008 | 1     | .280*    |
|          | Sig. (2-tailed)     | .580         | .806   | .351   | .102   | .951  |       | .032     |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59    | 59       |
| KP.Total | Pearson Correlation | .652**       | .479** | .415** | .471** | .330* | .280* | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .001   | .000   | .011  | .032  |          |
|          | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59    | 59       |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak valid. Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrument yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat di katakana bahwa semua

pertanyaan dikatakan valid yaitu di bawah 0,293. Maka dapat dikatakan variabel kompetensi dinyatakan valid terhadap kinerja pegawai BAPEDA Kabupaten Majene.

**Tabel 3. Variabel Motivasi (X3)**

|              |                     | Correlations |        |        |        |       |        |          |
|--------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|-------|--------|----------|
|              |                     | KT.1         | KT.2   | KT.3   | KT.4   | KT.5  | KT.6   | KP.Total |
| KT.1         | Pearson Correlation | 1            | .492** | .411** | .295*  | -.094 | -.064  | .341**   |
|              | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .001   | .024   | .697  | .580   | .000     |
|              | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59     | 59       |
| KT.2         | Pearson Correlation | .442**       | 1      | .261   | 0.90   | 204   | 330    | .647**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .082   | .948   | .689  | .806   | .000     |
|              | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59     | 59       |
| KT.3         | Pearson Correlation | .006**       | .228   | 1      | .198   | .163  | .429   | .6978**  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .001         | .082   |        | .132   | .217  | 0.01   | .000     |
|              | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59     | 59       |
| KT.4         | Pearson Correlation | .147         | .090   | .198   | 1      | .151  | .429   | .699**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .024         | .948   | .728   |        | .646  | .102   | .000     |
|              | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59     | 59       |
| KT.5         | Pearson Correlation | -.094        | .204   | .163   | -.151  | 1     | .095   | .387*    |
|              | Sig. (2-tailed)     | .447         | .121   | .217   | .255   |       | .485   | .002     |
|              | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59     | 59       |
| KT.6         | Pearson Correlation | -.074        | -.033  | -.124  | .215   | -.008 | 1      | .622**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .580         | .806   | .351   | .102   | .951  |        | .000     |
|              | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59     | 59       |
| KP.T<br>otal | Pearson Correlation | .341**       | .647** | .698** | .462** | .330* | .622** | 1        |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .001   | .000   | .000  | .000   |          |
|              | N                   | 59           | 59     | 59     | 59     | 59    | 59     | 59       |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak valid. Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrument yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat di katakana bahwa semua pertanyaan dikatakan valid yaitu di bawah 0,05. Maka dapat dikatakan variabel motivasi dinyatakan valid terhadap kinerja pegawai BAPEDA Kabupaten Majene.

**Tabel 4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|              |                     | Correlations |        |         |        |        |         |          |
|--------------|---------------------|--------------|--------|---------|--------|--------|---------|----------|
|              |                     | KP.1         | KP.2   | KP.3    | KP.4   | KP.5   | KP.6    | KP.TOTAL |
| KP.1         | Pearson Correlation | 1            | -.076  | .095    | -.173  | -.250* | .060    | .096     |
|              | Sig. (2-tailed)     |              | .530   | .435    | .153   | .037   | .622    | .001     |
|              | N                   | 70           | 70     | 70      | 70     | 70     | 70      | 70       |
| KP.2         | Pearson Correlation | -.076        | 1      | .187    | .131   | .373** | .102    | .631**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .530         |        | .120    | .279   | .001   | .399    | .000     |
|              | N                   | 70           | 70     | 70      | 70     | 70     | 70      | 70       |
| KP.3         | Pearson Correlation | .095         | .187   | 1       | -.127  | .256*  | -.310** | .394**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .435         | .120   |         | .296   | .032   | .009    | .001     |
|              | N                   | 70           | 70     | 70      | 70     | 70     | 70      | 70       |
| KP.4         | Pearson Correlation | -.173        | .131   | -.127   | 1      | .078   | .000    | .311**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .153         | .279   | .296    |        | .519   | 1.000   | .009     |
|              | N                   | 70           | 70     | 70      | 70     | 70     | 70      | 70       |
| KP.5         | Pearson Correlation | -.250*       | .373** | .256*   | .078   | 1      | .109    | .539**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .037         | .001   | .032    | .519   |        | .370    | .000     |
|              | N                   | 70           | 70     | 70      | 70     | 70     | 70      | 70       |
| KP.6         | Pearson Correlation | .060         | .102   | -.310** | .000   | .109   | 1       | .324**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .622         | .399   | .009    | 1.000  | .370   |         | .006     |
|              | N                   | 70           | 70     | 70      | 70     | 70     | 70      | 70       |
| KP.T<br>OTAL | Pearson Correlation | .096         | .631** | .394**  | .311** | .539** | .324**  | 1        |
|              | Sig. (2-tailed)     | .428         | .000   | .001    | .009   | .000   | .006    |          |
|              | N                   | 70           | 70     | 70      | 70     | 70     | 70      | 70       |

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak valid. Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrument yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat di katakana bahwa semua pertanyaan dikatakan valid yaitu di bawah 0,293. Maka dapat dikatakan kinerja pegawai dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

#### Reliabilitas Kejelasan Peran (X1)

##### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 59 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 59 | 100.0 |

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .828             | 5          |

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

Dari tabel diatas dengan variabel kejelasan peran (X1) diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,828 > 0,60 maka dapat dikatakan andal atau reliable. Sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa data yang andal dan reliable itu harus memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60.

#### Reliabilitas Kompetensi (X2)

##### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 59 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 59 | 100.0 |

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .909             | 5          |

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

Dari tabel diatas dengan variabel kompetensi (X2) diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,909 > 0,60 maka dapat dikatakan andal atau reliable. Sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa data yang andal dan reliable itu harus memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60.

#### Reliabilitas Motivasi (X3)

##### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 59 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 59 | 100.0 |

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .636             |  | 5          |

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

Dari tabel diatas dengan variabel motivasi (X3) diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0, 636 > 0,60 maka dapat dikatakan andal atau reliable. Sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa data yang andal dan reliable itu harus memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60.

#### Reliabilitas Pegawai (Y)

##### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 59 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 59 | 100.0 |

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .803             | .513   | 5          |

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

Dari tabel diatas dengan variabel pegawai (Y) diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,803 > 0,60 maka dapat dikatakan andal atau reliable. Sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa data yang andal dan reliable itu harus memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60.



**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model     | B      | Std.Error |
|-----------|--------|-----------|
| Constanta | 25.016 | 4.274     |
| X1        | .941   | .093      |
| X2        | .817   | .306      |
| X3        | .493   | .220      |

Berdasarkan hasil print out SPSS Ver. 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 25.016 + 941X_1 + .817X_2 + 493X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 25.016 mempunyai pengertian bahwa kejelasan peran. Kompetensi dan motivasi jika skor meliputi tetap/konstan maka terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 25.016
- Nilai koefisien regresi kejelasan peran (X1) sebesar .941 berarti ada pengaruh positif beban kerja terhadap kerja pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,93 sehingga apabila skor kerja kejelasan peran naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene sebesar .941 poin.
- Nilai koefisien regresi stress kompetensi (X2) sebesar .817 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan daerah Daerah Kabupaten Majene sebesar .306 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sebesar .817 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X3) sebesar .493 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan Daerah Kabupaten Majene sebesar .220 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan Daerah Kabupaten Majene sebesar .4931 poin.

**Uji t (Secara Parsial)**

Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji T (Secara Parsial)**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig.  | Collinearity Statistics |      |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       | Tolerance               | VIF  |       |
| 1     | (Constant)                  | 25.016     | 4.274                     |      | 5.852 | .000                    |      |       |
|       | X1                          | .941       | .093                      | .849 | 3.893 | .004                    | .978 | 2.022 |
|       | X2                          | .817       | .306                      | .407 | 1.690 | .001                    | .286 | 3.494 |

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| X3    | .493                        | .220       | -.543                     | 2.246 | .029 | .284                    | 3.517 |

a. Dependent Variable: Y

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari kejelasan peran, kompetensi, motivasi independen dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

a) Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,941 dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  menunjukkan bahwa Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang telah dirumuskan dinyatakan **diterima**.

b) Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,817 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang telah dirumuskan dinyatakan **diterima**.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )

Nilai koefisien  $X_3$  sebesar 0,493 dan nilai signifikansi  $0,029 < 0,05$  menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang telah dirumuskan dinyatakan **diterima**.

**Uji f (Secara Simultan)**

Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji f dalam penelitian ini:

**Tabel 7. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 15.440         | 3  | 5.147       | 6.850 | .002 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 163.102        | 55 | 2.965       |       |                   |
|       | Total      | 178.542        | 58 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 6,850 dengan nilai probabilitas (sig) =0,002. Nilai F hitung ( $6,850 > F$  tabel (2,77) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_1$   $H_2$  dan  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) kejelasan peran, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                | .583 <sup>a</sup> | .340     | .276              | 3157.607                   | .361          |

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,583 yang berarti bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel  $X_1$  (kejelasan peran, kompetensi, dan motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai). Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana variabel kejelasan peran, kompetensi, dan motivasi kerja jika ditingkatkan, maka kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Majene akan meningkat. Nilai  $R^2 = 0,340$  memperlihatkan besarnya kontribusi ketiga variabel  $X_1$  (kejelasan peran, kompetensi, dan motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 34,0%. Masih terdapat variabel lainnya yang mampu meningkatkan variabel kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Majene yaitu sebesar 66,0%.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel beban kerja yaitu 2,190. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,019) dengan tingkat signifikan 0,294. Artinya kejelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Bertambahnya target hasil pekerjaan yang harus dicapai sebuah lembaga maka bertambah pula beban kerja pada pegawainya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001). Menurut Menpan (2020) Analisis kejelasan peran adalah adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan kewenangan tugas pokok suatu organisasi.

Kejelasan peran yang ada di yang ada di Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sangat mempengaruhi tingkat produktifitas kinerja pegawai, beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam produktifitas kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel Kejelasan peran yaitu pada indikator kondisi pembagian kewenangan pekerjaan (8,3). Pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene, kejelasan peran pada pegawai masih terlihat tinggi berdasarkan hasil data kuisioner yaitu pada indikator beban kerja tentang pencapaian taget yang masih rendah diakibatkan tingginya beban kerja pada lembaga. Pegawai tidak bisa memenuhi taget hasil misalnya ketepatan waktu dalam mencetak suatu laporan, ketepatan dan kecepatan kerja tenaga kerja selama pembuatan laporan. Hal ini membuktikan bahwa kejelasan peran sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya.

Kinerja pegawai akan maksimal apabila indikator kejelasan peran terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Taget pekerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah harus sesuai dengan kemampuan pegawai dan kapasistas yang ada pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan laporan, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai kejelasan

peran dari lembaga yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kejelasan peran mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan Nilai  $X_1$  sebesar 0,941 dan nilai signifikan  $0,0004 < 0,05$  menunjukkan bahwa jika kejelasan peran diperhatikan dan menjadi variabel penentu maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Sejalan yang dengan Penelitian yang di lakukan oleh **Edy Sutrisno, Politeknik Negeri Pontianak** dengan Judul Tesis “**Kejelasan Peran serta penerapannya dalam menunjang Efektivitas Kerja Teknisi/Laboran di Lingkungan Politeknik Negeri Pontianak (Polnep)**” dari hasil penelitian dapat di beri penjelasan bahwa dari analisa Kejelasan peran teknisi/laboran ilingkungan Politeknik Negri Pontianak secara umum diketahui bahwa tehniisi telah mengetahui dengan jelas peran mereka dalam organisasi dan kejelasan peran ternyata sangat mempengaruhi evektivitas kerja para tehniisi l/laboran POLNEP dan Tensis/Laoran sadar bahwa mereka memilki perannya masing masing yang berdampak khusus pada evektivitas kerja mereka. Selanjutnya penelitian dari **Awan Setiawan Herlambang, Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan judul tesisi “ Pengaruh Kejelasan Peran dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Kebijakan di PT INDONESIA POWER UP MRICA KABUAPETN BANJARNEGARA “** Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kejelasan peran terhadap komitmen kebijakan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap komitmen kebijakan karyawan di PT Indonesia Power dan terdapat pengaruh positif yang signifikan anatar kejelasan peran dab konflik peran secara bersama sama terhadap komitmen kebijakan karyawan Indnesia Power UP Mrica Banjarnegara.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bapeda**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai variabel  $X_2$  sebesar 0,817 dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel diatas dengan variabel kompetensi ( $X_2$ ) diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,909 > 0,60$  maka dapat dikatakan andal atau reliable. Sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa data yang andal dan reliable itu harus memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kompetensi individu masing-masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan persentase yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 60 responden pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene adanya bukti untuk menerima  $H_0$  bahwa terdapat terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Dan menerima  $H_1$  bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi pada Uji-t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene

sama halnya dengan penelitian yang dihasilkan oleh KIRIMANI MANAO dengan Judul “Tesis Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan aset Daerah Kabupaten Nias Barat.” Dari hasil penelitiannya bahwa :

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset Daerah Kabupaten Nias Barat sesuai hasil uji hipotesis
2. Hasil Penelitian membuktikan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan motivasi kerja terhadap pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat Berdasarkan hasil uji Hipotesis
3. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Pendapatan aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kerja Pegawai**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi adalah nilai  $X_3$  sebesar 0,495 dan nilai signifikan  $0,029 < 0,05$  menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bapeda kabupaten majene dimana motivasi merupakan imbalan yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas.

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene, bahwa jika kompensasi diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai motivasi maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Sejalan dengan tesis yang diteliti yang dilakukan oleh **Evendi Ros (2019) Universitas terbuka, dengan judul tesis Pengaruh kejelasan peran terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon Dimediasi Motivasi Kerja Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Tana Tidung**, dan dari hasil penelitian didapatkan bahwa bahwa Kejelasan Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai semakin jelas peran seseorang dalam pekerjaan maka seseorang itu akan lebih termotivasi untuk menerima dan menyelesaikan pekerjaan dengan secepatnya. Kejelasan perang berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja ini menindikasikan bahwa semakin tinggi jelas peran dalam pekerjaannya maka makin semakin tinggi pula tingkat efektivita kerjanya. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja , Motivasi kerja memiliki dampak positif artinya semakin besar dorongan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dan sesuai dengan Uji T yang didapatkan melalui penelitian yakni Nilai koefisien  $X_3$  sebesar 0,493 dan nilai signifikansi  $0,029 < 0,05$  menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang telah dirumuskan dinyatakan **diterima**.

### **Pengaruh Kejelasan Peran, Kompetensi Serta Motivasi Terhadap Kerja Pegawai**

Untuk melihat apakah ada pengaruh beban kerja, Stress kerja serta kompensasi secara bersama-sama terhadap kerja pegawai, dapat diuji dengan nilai  $F$ . Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,6 % dan tingkat signifikan  $F$  adalah 0,000 (lihat lampiran).

Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara beban kerja, stress kerja serta kompensasi terhadap kerja pegawai.

Dari tabel diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 6,850 dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) =0,002. Nilai  $F$  hitung ( $6,850 > F$  tabel ( $2,77$ ) dan nilai  $\text{sig}$  lebih kecil dari nilai

probabilitas 0,05 atau nilai  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_1$ ,  $H_2$  dan  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) kejelasan peran, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kejelasan peran, Kompetensi dan Motivasi tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 72%. Sisanya sebesar 27,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 3 unsur pengaruh teruji dengan pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu kejelasan peran memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kinerja pegawai daripada kompetensi dan motivasi, dengan kata lain rendahnya kinerja pegawai di pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene ditentukan oleh kejelasan peran yang memuaskan, unsur kompetensi dan motivasi yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

### **Variabel (Kejelasan Peran, Kompensasi Dan Motivasi) Yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kerja Pegawai**

Dan dari Uji T dapat dilihat di uraian tabel bahwa untuk Beta nilai unstandarrstidized koofisen adalah X1 941, X2 817 dan X3 493 dan standartdize untuk Beta adalah koofisien yang didapatkan adalah X1 849, X2 407 dan X3 -543 dengan nilai Sig masing masing X1 004, X2 001 dan X3 adalah 029 menunjukkan bahwa dari hasil uji T menunjukkan bahwa yang menjadi dominan dalam variabel ini adalah X2.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data beban kerja, Stress kerja, kompensasi dan kinerja pegawai didapat bahwa:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial kejelasan peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene sehingga kejelasan peran harus menjadi salah satu indikator penentu didalam tahapan pekerjaan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja Badan Perencanaan Daerah kabupaten Majene semakin jelas pembagian peran akan menyebabkan kinerja dari pegawai makin baik dan optimal.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara Simultan Kejelasan peran, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk meningkatkan kompetensi pegawainya agar target kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal..
3. Dari pengujian variabel kejelasan peran, kompetensi dan motivasi didapatkan bahwa kompetensi paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene sehingga dalam meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap individu dapat mengetahui apa peran dan tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang, semakin jelas tugas dan peran seseorang maka makin tinggi tingkat kinerja yang berdampak pada kinerja Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene begitu pun sebaliknya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Agustina, Lidya. (2009). *Pengaruh Peran, Ketidakjelasan peran dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan zKinerja Auditor* (Penelitian Pada Kantor Akutan Publik Yang Bermitar Dengan Kantor Akuntan Publik).

- Agripa, Toar, Sitepu. (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Vol.1, No.4, ISSN: 2303-1174. Diakses 24 Des. 2020.
- Anita, Julia., dkk. (2013). *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen, 2 (1), pp: 67-77. Diakses 24 Des. 2020.
- Annor, Larbi. (2014). *The Effect of compensation on employee performance AT The ST Michael's Catholic Hospital Pramoso*. <http://ejournalr.knust.edu>. Di akses 22 Des. 2020.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Firman, A., & Inrawati, N. (2023). The Impact of the Recruitment Process on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2).
- Foster, Bill., dan Karen, R. Seeker. (2011). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Penerjemah: Ramlah. Jakarta. PPM.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Mansoor, Muhammad., Sabtain, Fida., dkk. (2011). *The Impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A study on Telecommunication Sector of Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly*. 2(3), pp: 50-56. Diakses 24 Des. 2020.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: Thomson South-Western.
- Misbahuddin, Iqbal, Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Nurdin, R., Firman, A., & Hamzah, H. M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Ezenza Journal (EJ)*, 1(1), 114-124.