

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS TERHADAP KINERJA BADAN KESATUAN BANGSA POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT KABUPATEN KERINCI

NAFYARDI, S.A.P¹,
BUKHARI MUALIM, S.Sos., S.Pd., M.Si², MARIO DIRGANTARA, S.Sos., M.Si., M.A.P³

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

nafyardi@gmail.com

bukharimualim@gmail.com

mariodirgantara@gmail.com

ABSTRACT

This thesis is made with the title "The Influence of Role Conflict and Ambiguity on Employee Performance in the National Political Unity Body and Community Protection". The purpose of this research is to determine how much influence of role conflict and ambiguity on employee performance at the National Political and Community Protection Agency. The data collection technique used in this research is library research and field research which includes distributing questionnaires. The selected respondents were the State Civil Apparatus (ASN) in the National Political and Community Protection Agency with a total of 42 respondents. The data processing technique used to determine the relationship between the two variables is to use the help of SPSS 20 software. The results obtained show that Role Conflict has a significant effect on employee performance as evidenced by $t_{count} > t_{table}$ or $(3.459 > 2.021)$, so H_0 is rejected H_a accepted it means that there is a significant influence between Role Conflict on Employee Performance at the National Political Unity Agency and Community Protection in Kerinci Regency. Ambiguity has a significant effect on employee performance as evidenced by $t_{count} > t_{table}$ or $(2.070 > 2.021)$, then H_0 is rejected. H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between ambiguity on employee performance at the National Political and Community Protection Agency of Kerinci Regency. Role Conflict and Ambiguity have a significant effect on employee performance as evidenced by $F_{count} > F_{table}$ or $(9.409 > 3.24)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between Role Conflict and Ambiguity on Employee performance at the National Political and Protection Agency. Kerinci Regency community. The magnitude of the effect of Role Conflict partially on employee performance is 0.230 or 23%. The amount of influence of ambiguity partially on employee performance is 0.094% or 9.4%. The amount of influence between Role Conflict and Ambiguity simultaneously on employee performance is 0.325% or 32.5%.

Keywords: Role Conflict, Ambiguity and Employee Performance

ABSTRAK

Skripsi ini dibuat dengan judul "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat". Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang mencakup penyebaran kuesioner. Responden yang ditetapkan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat dengan jumlah 42 responden. Teknik pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui adanya

hubungan antara kedua variabel adalah dengan menggunakan bantuan software SPSS 20. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,459 > 2,021)$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci. Ambiguitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,070 > 2,021)$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Ambiguitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci. Konflik Peran dan Ambiguitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(9,409 > 3,24)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran dan Ambiguitas terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci. Besarnya pengaruh Konflik Peran secara parsial terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,230 atau 23%. Besarnya pengaruh Ambiguitas secara parsial terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0.094% atau 9,4 %. Besarnya pengaruh antara Konflik Peran dan Ambiguitas secara simultan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,325% atau 32,5 %.

Kata Kunci : Konflik Peran, Ambiguitas dan Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Kesbangpol Daerah Kabupaten Kerinci merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang memiliki peran strategis yang dalam implementasi tugasnya tidak hanya harus memberikan pelayanan kepada Bupati dan Wakil Bupati seagai puuk pimpinan organisasi pemerintahan di Kabupaten Kerinci, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat.

Dengan berbagai regilasi yang terus berubah seiring dengan perubahan dinamika kehidupan masyarakat yang selalu menuntut pelayanan pemerintahan yang prima, maka setiap pegawai pada Kesbangpol Kabupaten Kerinci dituntut untuk memiliki motivasi yang baik yang teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggungjawab masing-masing. Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana dijelaskan di atas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi kinerja pegawai pada Kesbangpol Kabupaten Kerinci masih belum menunjukkan hasil yang optimal.

Sumber data manusia yang cukup, tidak banyak berarti bila penyelenggaraan dan pengelolaan suatu instansi tidak didukung oleh profesionalisme dan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti ditemukan beberapa fenomena pada Kesbangpol Kabupaten Kerinci mengenai pengaruh konflik peran dan ambiguitas terhadap kinerja pegawai yaitu :

1. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai belum terjalin dengan baik sehingga sering memunculkan *miss komunkation* dalam melaksanakan tugas
2. Belum maksimalnya pelaksanaan tugas oleh pegawai dikarenakan tidak sesuai dengan keahlian pegawai sehingga menimbulkan konflik peran serta perasaan ketidakpuasan terhadap prosedur kerja. Seperti penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya.
3. Adanya dua tugas yang dilaksanakan oleh pegawai secara bersamaan, sehingga hal ini menimbulkan mis komunikasi yang menimbulkan konflik peran bagi pegawai. Seperti tugas yang satu belum selesai kemudiam diberikan tugas yang baru sehingga terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas.
4. Belum optimalnya penempatan pegawai yang memunculkan keluhan dan hasil yang kurang memuaskan terhadap penempatan bidang kerja yang todak sesuai dengan keahlian pegawai.

- Hal ini sering terjadi dimana penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, seperti tamatan S.Pd menjabat di bagian keuangan.
5. Belum maksimalnya pengetahuan pegawai tentang kerja rutin yang diberikan mengakibatkan kurang pemahaman terhadap pekerjaan yang akhirnya akan menimbulkan ambiguitas dan konflik peran. Seperti kurangnya pelatihan kerja yang merata pada setiap pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Yang Digunakan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Jumlah pegawai yang ada berkerja pada Kesbangpol Kabupaten Kerinci berjumlah kurang dari 100 orang yaitu berjumlah sebanyak 42 orang, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel yaitu 42 orang pegawai.

Responden

Seluruh Pegawai Kesbangpol Kabupaten Kerinci yang berjumlah 42 orang.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Indikator dari Konflik Peran menurut Herianus Ppeoni (2014 : 3) :

- a. Letak kendali
- b. Kesiediaan
- c. Kemampuan

Indikator Ambiguitas Pesan menurut (2014:215) yaitu :

- a. Prestasi kerja
- b. Kesetiaan pada organisasi
- c. Dukungan para bawahan
- d. Kesempatan untuk bertumbuh

Menurut Tjiptono (2006:56) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu
- b. Akurasi pelayanan
- c. Kesopanan dan kenyamanan pelayanan
- d. Kemudahan pelayanan
- e. Kenyamanan
- f. Atribut pendukung pelayanan

Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data–data tersebut harus benar–benar dapat dipercaya dan akurat.

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu peran kerjasama terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data yang langsung kepada sumber yang ada pada objek penelitian dilapangan yang dilakukan dengan cara:

- a. Observasi (Pengamatan), yaitu mengadakan tinjauan langsung ke lapangan tentang permasalahan yang sesuai dengan variabel penelitian penulis yaitu kerjasama terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh.
- b. Kuesioner (Daftar Pertanyaan), yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, menurut Arikunto (2006:151) menyatakan bahwa angket atau kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan pegawai di Kesbangpol Kabupaten Kerinci.

Interprestasi Data

Skala Likert

Menurut Sugiyono (2010:93) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut variabel penelitian dari daftar kuesioner atau jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

TABEL :
DAFTAR SKOR JAWABAN PERNYATAAN

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono(2010:93)

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2006:123) analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS 20. Model persamaan untuk analisa regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja pegawai
- b_1b_2 : Koefisien regresi masing-masing variabel
- X_1 : Konflik peran
- X_2 : Ambiguitas peran
- a : Konstanta
- e : Error

Koefisien Determinasi

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X1 dan X2 terhadap Y. digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi

Uji Hipotesis Secara Terpisah (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan di gunakan uji t

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t : Nilai signifikan

r^2 : Koefisien korelasi *Pearson product moment*

n : Jumlah sampel

Uji Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan di gunakan uji F

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / n - K}$$

R : Nilai Koefisien Korelasi berganda

K : Jumlah Variabel bebas

n : Jumlah sampel

F hitung : Nilai F yang dihitung

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Konflik Peran (X1) dan Ambiguitas (X2) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat (Secara Simultan)

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linear berganda, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	35.948	11.474		3.133	.003			
1 Konflik Peran	.841	.243	.460	3.459	.001	.501	.485	.455
Ambiguitas	.184	.089	.275	2.070	.045	.344	.315	.272

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang menyatakan : Konflik Peran dan Ambiguitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS diformulasikan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = 35,948 + 0,841 X_1 + 0,184 X_2$$

Model Analisis di atas menjelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci sebesar 35,948 tanpa dipengaruhi oleh adanya Konflik Peran dan Ambiguitas.
2. Parameter beta 0,841 menjelaskan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif di dalam mengestimasi Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci sebesar 0,841 artinya setiap pertambahan 1 Konflik Peran akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,841.
3. Parameter beta 0,184 menjelaskan bahwa Ambiguitas berpengaruh positif dalam mengestimasi Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci sebesar 0,184 artinya setiap pertambahan 1 Ambiguitas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,184.

b. Koefisien Determinasi

1) Besarnya Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas terhadap Kinerja (Secara Parsial)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas terhadap kinerja secara parsial, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	35.948	11.474		3.133	.003			
1 Konflik Peran	.841	.243	.460	3.459	.001	.501	.485	.455
Ambiguitas	.184	.089	.275	2.070	.045	.344	.315	.272

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table diatas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh besar pengaruh secara parsial dengan Sumbangan Efektif (SE) :

$$SE = r \times y \times \text{beta} \times 100\%$$

$$\text{Konflik Peran} = 0,501 \times 0,460 = 0,230 \text{ atau } 23 \%$$

$$\text{Ambiguitas} = 0,344 \times 0,275 = 0,094 \text{ atau } 9,4 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variable Konflik Peran (X1) dengan kontribusi pengaruh sebesar 23%, sedangkan variable Ambiguitas (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 9,4%.

2) Besarnya Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas terhadap Kinerja (Secara Simultan)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas terhadap kinerja, maka dapat dijelaskan pada table di bawah ini :

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.291	7.550

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

Hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap determinan Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci, yang terdiri dari Konflik Peran dan Ambiguitas menunjukkan nilai RSquare sebesar 0.325, artinya variasi variabel Konflik Peran dan Ambiguitas memiliki kekuatan 32,5% di dalam mengestimasi kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci, sedangkan sisanya 65,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model estimasi penelitian ini.

c. Uji Hipotesis

1) Uji t (Secara Parsial)

Untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial, yaitu pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci dengan menggunakan uji t dapat dilihat di bawah ini :

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	35.948	11.474		3.133	.003			
1 Konflik Peran	.841	.243	.460	3.459	.001	.501	.485	.455
Ambiguitas	.184	.089	.275	2.070	.045	.344	.315	.272

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan tingkat kesalahan (alpha) 5% dan jumlah responden 42 orang, dengan melakukan uji dua arah, maka didapat harga t_{tabel} adalah $df = 42 - 2$ ($42 - 2 = 40$) sehingga diperoleh $t_{tabel} = 2,021$ (table t), berdasarkan table diatas diketahui bahwa :

- 1) Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,459 > 2,021$), maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci .
- 2) Ambiguitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,070 > 2,021$), maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Ambiguitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci.

2) Uji F (Secara Simultan)

Untuk menguji signifikan pengaruh secara simultan, yaitu pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci dengan menggunakan uji t dapat dilihat di bawah ini :

Tabel
Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1072.506	2	536.253	9.409	.000 ^b
	Residual	2222.828	39	56.996		
	Total	3295.333	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dengan tingkat kesalahan (alpha) 5% dan jumlah responden 42 orang, dengan melakukan uji dua arah, maka didapat harga t_{tabel} adalah $df_1 = k - 1$ ($3-1 = 2$) dan $df_2 = n - k$ ($42-3 = 39$) sehingga diperoleh $F_{tabel} = 3,24$ (table F), berdasarkan table diatas diketahui bahwa :

Konflik Peran dan Ambiguitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($9,409 > 3,24$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran dan Ambiguitas terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan, yakni sebagai berikut :

- 1) Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,459 > 2,021$), maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci .
- 2) Ambiguitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,070 > 2,021$), maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Ambiguitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci.
- 3) Konflik Peran dan Ambiguitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($9,409 > 3,24$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran dan Ambiguitas terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci.
- 4) Besarnya pengaruh Konflik Peran secara parsial terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,230 atau 23%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variasi konflik peran hanya dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja pegawai hanya sebesar 23%. Sedangkan sisa-sisanya sebesar 77% di jelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.
- 5) Besarnya pengaruh Ambiguitas secara parsial terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0.094% atau 9,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi Ambiguitas hanya dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja pegawai hanya sebesar 9,4%. Sedangkan sisa-sisanya sebesar 90,6% di jelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

- 6) Besarnya pengaruh antara Konflik Peran dan Ambiguitas secara simultan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,325% atau 32,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi insentif dan budaya kerja hanya dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja pegawai hanya sebesar 32,5%. Sedangkan sisa-sisanya sebesar 67,5% di jelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bugin, B 2013, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Rajawali Pers : Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2012, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Pustaka Setia. Bandung
- Finer, S. E. 2014. *Comparative Government*. Penguin Books, Ltd., Harmonds Worth, England.
- Labolo, M 2014. *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lexy J. Moleong. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Erlangga. Jakarta
- Mahmudin. 2010, *Menanti APBD berbasis Partisipasi Masyarakat*,
- Mali. E. 2012. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Jakarta: PT. Multicerdas Publishing.
- Miles dan Emzir, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Moh Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi. 2008, *Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Nadraha, T. 2013. *Kibernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Noor Gemilang Siradja 2015 *Analisis Pelaksanaan Pengawasan Inspektorat Daerah Tentang Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Baubau*. Jurnal Ilmiah Tidak Di publikasikan.
- Osborne, D dan Plastrik, P. 2013. *Memangkas Birokrasi*. Jakarta : Pustaka Binaman Presindo.
- Rahmad Abdul. 2011. *Administrasi Pemerintah Dalam Pembangunan*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Rasyid. R. M. 2013. *Makna Pemerintahan: Tinjauan dari segi Etika dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya.

- Syafie, I. K. 2011. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sonny Sumarsono, S., 2010. *Teori dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Graha Ilmu
- Sugono, Dendy dkk. 1998. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta
- Suriansyah, 2014. *Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah*. Pustaka Pelajar.
- Taliziduhu Ndhara, 2013. *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: BKU IIP.
- Terry. G. R. 2007. *Pengawasan Pusat Terhadap Daerah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- UU.No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- UUD 1945 Pasal 18 Tentang Pembangunan dibidang Penyelenggaraan Pemerintahan Di Daerah.
- Ketetapan MPR Nomor IX/MPR/1998. Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas KKN
- Kepmenpan Nomor Kep/46/M.PAN/4/2004. Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan
- Permendagri Nomor 47 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
- Ketetapan MPR Nomor IX/MPR/1999. Tentang Penyelenggaraan Negara.
- Peraturan Kabupaten Kerinci Nomor 30 Tahun 2016 Tentang Pengawasan Inspektorat Kabupaten Kerinci.