

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi syarat-syarat Untuk Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**REZA AULIA  
NPM: 1802120064**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2022**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Februari 2022

### **TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**REZA AULIA**  
**NPM. 1802120064**

Dengan judul:

### **PENGARUH KONFLIK PERAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan:

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Suryani Murad, SE., M.Si**  
**NIK.197202052001032001**

Pembimbing I

**Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.MM**  
**NIK.197004081994011001**

Pembimbing II

**Suryani Murad, SE., M.Si**  
**NIK.197202052001032001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi,

**Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM**  
**NIK.197004081994011001**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Februari 2022

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**REZA AULIA**  
**NPM.1802120064**

Dengan judul:

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
ANGGOTA POLRI DI POLDA ACEH**

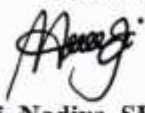
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 15 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

  
**Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., MM**  
**NIK.197004081994011001**

Sekretaris

  
**Hj. Nadiva, SE., M.Si.**  
**NIK.195901071992012001**

Anggota

  
**Survani Murad, S.E., M.Si**  
**NIK.197202052001032001**

Anggota

  
**Tuwisa, S.E., M.M**  
**NIK.198507102015062001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
**Survani Murad, SE., M.Si**  
**NIK.19720205200103200**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 21 Februari 2022  
Yang Menyatakan



REZA AULIA

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Reza Aulia  
NPM : 1802120064  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### PENGARUH KONFLIK PERAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 21 Februari 2022

Banda Aceh, 21 Februari 2022  
Yang Menyatakan



Reza Aulia



## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan Rahmat dan Kasih SayangNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan judul “**Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRI di POLDA ACEH**”.

Selanjutnya Shalawat dan salam penulis haturkan kepangkuan Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari jalan kebodohan ke jalan yang berilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Yang Mulia Ayahanda Ir. Samsul Kamar dan ibunda tercinta Ir. Hijriah atas segala doa, semangat, ridho, kasih sayang yang selalu tcurahkan kemudian Juga Dukungan Selama Perkuliahan Ini Oleh Istri tercinta Vania Adelina,S.H. Beserta Putra kami Muhammad Ghazi Al Asyi.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan merangkap sebagai Dosen Pembimbing I.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Juga merangkap Sebagai Dosen Pembimbing II beserta Staf Pengajar.

4. Kombes pol Fajar Budiyan, S.I.K. selaku Kepala Biro Sumber Daya manusia Polda Aceh Dan Akbp Sulaiman Selaku Kasubbagrenmin Biro SDM Polda Aceh Dan Juga Iptu Gunawan, S.H. Kepala Urusan Keuangan Biro SDM Polda Aceh yang telah banyak memberi dukungan untuk kemudahan memperoleh data dan informasi.
5. Anggota Personil Biro SDM Polda Aceh yang telah berkenan mengisi kuesioner.
6. Spesial buat Abangku Mukhtaruddin, S.E.MM. yang telah banyak memberikan dukungan dan arahan selama penulis melaksanakan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh di Kota Banda Aceh.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, 17 Februari 2022  
Penulis

**Reza Aulia**

## DAFTAR ISI

|                                                                 | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------|---------|
| <b>JUDUL .....</b>                                              | i       |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>            | ii      |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI UJIAN .....</b>                    | iii     |
| <b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....</b>                       | iv      |
| <b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>                    | v       |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                      | vi      |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                           | viii    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                            | ix      |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                          | x       |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                       | xiii    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                       | xiv     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                    | xv      |
| <br><b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>                          | <br>1   |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                             | 1       |
| 1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....                            | 6       |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                     | 7       |
| 1.4 Manfaat Hasil Penelitian .....                              | 7       |
| <br><b>BAB II      KAJIAN KEPUSTAKAAN.....</b>                  | <br>8   |
| 2.1 Landasan Teoritis .....                                     | 8       |
| 2.1.1 Kinerja Pegawai.....                                      | 8       |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....                        | 8       |
| 2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi<br>Kinerja Pegawai..... | 9       |
| 2.1.1.3 Model Teoritis Kinerja Pegawai.....                     | 11      |
| 2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....                         | 13      |
| 2.1.2 Konflik Peran.....                                        | 14      |
| 2.1.2.1 Pengertian Konflik Peran .....                          | 14      |
| 2.1.2.2 Model Teoritis Konflik Peran.....                       | 15      |
| 2.1.2.3 Indikator Konflik Peran .....                           | 17      |
| 2.1.3 Beban Kerja .....                                         | 17      |
| 2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....                             | 17      |
| 2.1.3.2 Model Teoritis Beban Kerja .....                        | 18      |
| 2.1.3.3 Indikator Beban Kerja .....                             | 21      |
| 2.2 Penelitian Sebelumnya .....                                 | 21      |
| 2.3 Kerangka Pemikiran.....                                     | 26      |
| 2.3.1 Hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Pegawai .....       | 26      |
| 2.3.2 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....       | 27      |
| 2.4 Hipotesis Penelitian.....                                   | 28      |

|                |                                                                                                                               |           |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BAB III</b> | <b>METODE PENELITIAN .....</b>                                                                                                | <b>29</b> |
| 3.1            | Desain Penelitian.....                                                                                                        | 29        |
| 3.2            | Populasi dan Sampel Penelitian .....                                                                                          | 31        |
| 3.3            | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....                                                                                       | 32        |
| 3.4            | Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....                                                                                   | 33        |
| 3.5            | Teknik Analisis Data.....                                                                                                     | 35        |
| 3.5.1          | Regresi Linier Berganda .....                                                                                                 | 35        |
| 3.5.2          | Pengujian Validitas.....                                                                                                      | 35        |
| 3.5.3          | Pengujian Reliabilitas .....                                                                                                  | 36        |
| 3.5.4          | Pengujian Asumsi Klasik.....                                                                                                  | 37        |
| 3.6            | Pengujian Hipotesis.....                                                                                                      | 39        |
| <b>BAB IV</b>  | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                                                                                   | <b>42</b> |
| 4.1            | Hasil Penelitian .....                                                                                                        | 42        |
| 4.1.1          | Karakteristik Responden.....                                                                                                  | 42        |
| 4.1.2          | Persepsi Responden terhadap Variabel.....                                                                                     | 44        |
| 4.1.2.1        | Persepsi Responden terhadap Variabel<br>Kinerja Pegawai.....                                                                  | 44        |
| 4.1.2.2        | Persepsi Responden terhadap Variabel<br>Konflik Peran.....                                                                    | 45        |
| 4.1.2.3        | Persepsi Responden terhadap Variabel<br>Beban Kerja .....                                                                     | 46        |
| 4.1.3          | Hasil Pengujian Keandalan Data .....                                                                                          | 47        |
| 4.1.3.1        | Hasil Pengujian Validitas .....                                                                                               | 47        |
| 4.1.3.2        | Hasil Pengujian Reliabilitas .....                                                                                            | 48        |
| 4.1.4          | Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....                                                                                           | 49        |
| 4.1.4.1        | Normalitas .....                                                                                                              | 49        |
| 4.1.4.2        | Multikolinieritas .....                                                                                                       | 50        |
| 4.1.4.3        | Autokorelasi .....                                                                                                            | 51        |
| 4.1.4.4        | Heterokedastisitas.....                                                                                                       | 52        |
| 4.1.5          | Hasil Pengujian Hipotesis.....                                                                                                | 53        |
| 4.1.5.1        | Hasil Pengujian Hipotesis Pertama.....                                                                                        | 54        |
| 4.1.5.2        | Hasil Pengujian Hipotesis Kedua .....                                                                                         | 55        |
| 4.1.5.3        | Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga .....                                                                                        | 55        |
| 4.2            | Pembahasan .....                                                                                                              | 56        |
| 4.2.1          | Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja<br>secara Bersama-sama (Simultan) terhadap<br>Kinerja Anggota POLRI di POLDA ACEH..... | 56        |
| 4.2.2          | Pengaruh Konflik Peran secara Individu<br>(Parsial) terhadap Kinerja Anggota POLRI<br>di POLDA ACEH .....                     | 56        |
| 4.2.3          | Pengaruh Beban Kerja secara Individu<br>(Parsial) terhadap Kinerja Anggota POLRI<br>di POLDA ACEH .....                       | 57        |

|                                |                                  |           |
|--------------------------------|----------------------------------|-----------|
| <b>BAB V</b>                   | <b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b> | <b>59</b> |
| 5.1                            | Kesimpulan .....                 | 59        |
| 5.2                            | Saran .....                      | 59        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>     |                                  | <b>60</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b> |                                  | <b>62</b> |

## DAFTAR TABEL

|            |                                                                            |    |
|------------|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1  | Data Pra Survei Terkait Persepsi Responden atas Kinerja Anggota POLRI..... | 2  |
| Tabel 1.2  | Data Pra Survei Terkait Persepsi Responden atas Konflik Peran .            | 4  |
| Tabel 1.3  | Data Pra Survei Terkait Persepsi Responden atas Beban Kerja....            | 5  |
| Tabel 2.1  | Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu .....                                 | 24 |
| Tabel 3.1  | Skala Pengukuran.....                                                      | 33 |
| Tabel 3.2  | Ringkasan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....                        | 34 |
| Tabel 4.1  | Karakteristik Responden .....                                              | 42 |
| Tabel 4.2  | Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....                  | 44 |
| Tabel 4.3  | Persepsi Responden terhadap Variabel Konflik Peran.....                    | 45 |
| Tabel 4.4  | Persepsi Responden terhadap Variabel Beban Kerja .....                     | 46 |
| Tabel 4.5  | Hasil Pengujian Validitas .....                                            | 47 |
| Tabel 4.6  | Hasil Pengujian Reliabilitas .....                                         | 49 |
| Tabel 4.7  | Hasil Pengujian Normalitas.....                                            | 50 |
| Tabel 4.8  | Hasil Pengujian Multikolinieritas.....                                     | 51 |
| Tabel 4.9  | Hasil Pengujian Autokorelasi.....                                          | 52 |
| Tabel 4.10 | Hasil Pengujian Heterokedastisitas .....                                   | 53 |
| Tabel 4.11 | Hasil Pengujian Hipotesis .....                                            | 53 |
| Tabel 4.12 | Hasil Pengujian Hipotesis Pertama .....                                    | 54 |
| Tabel 4.13 | Hasil Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga .....                           | 55 |

## DAFTAR GAMBAR

|            |                                |    |
|------------|--------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Skema Kerangka Pemikiran ..... | 28 |
|------------|--------------------------------|----|

## DAFTAR LAMPIRAN

|             |                                        |    |
|-------------|----------------------------------------|----|
| Lampiran 1  | Kuesioner Penelitian.....              | 62 |
| Lampiran 2  | Tabulasi Data Penelitian.....          | 65 |
| Lampiran 3  | Hasil Pengujian Validitas .....        | 68 |
| Lampiran 4  | Hasil Pengujian Reliabilitas .....     | 71 |
| Lampiran 5  | Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....     | 72 |
| Lampiran 6  | Hasil Pengujian Hipotesis.....         | 74 |
| Lampiran 7  | Nilai R <sub>tabel</sub> .....         | 75 |
| Lampiran 8  | Nilai Tabel <i>Durbin Watson</i> ..... | 76 |
| Lampiran 9  | Nilai F <sub>tabel</sub> .....         | 77 |
| Lampiran 10 | Nilai T <sub>tabel</sub> .....         | 78 |

# **PENGARUH KONFLIK PERAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLDA ACEH**

oleh  
**Reza Aulia**  
**NPM.1802120064**

**Pembimbing :** 1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M  
2. Suryani Murad, S.E., M.Si

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA Aceh. Kedua variabel bebas tersebut akan diuji pengaruhnya terhadap satu variabel tidak bebas. Penelitian ini memasukan semua elemen populasi yaitu sebanyak 72 responden menjadi pengamatan. Pengamatan yaitu pada anggota POLRI di POLDA Aceh. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Konflik peran dan beban kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA Aceh. Implikasi dari penelitian ini adalah agar institusi yang menjadi pengamatan agar dapat memperhatikan kembali kinerja anggota POLRI, hal ini tentunya karena kinerja anggota nantinya akan mencerminkan kinerja institusi. Selain itu, agar dapat mempertahankan kinerjanya anggota yang sudah maksimal. Kemudian meningkatkan kinerja anggota dari beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti efektivitas pekerjaan.

**Kata kunci:** kinerja, konflik peran, beban kerja.

**THE EFFECT OF ROLE CONFLICT AND WORKLOAD ON THE  
PERFORMANCE OF POLRI MEMBERS AT POLDA ACEH**

**By:**

**Reza Aulia**

**NPM.1802120064**

**Supervisor : 1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M**  
**2. Suryani Murad, S.E., M.Si**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of role conflict and workload on the performance of POLRI members at POLDA Aceh. The two independent variables will be tested for their effect on one dependent variable. This study included all elements of the population as many as 72 respondents into observations. Observations are on POLRI members at POLDA Aceh. The analytical method used is multiple linear regression. The results of this study found that role conflict and workload simultaneously and partially affected the performance of POLRI members at the POLDA Aceh. The implication of this research is that the observed institutions can pay attention to the performance of POLRI members, this is of course because the performance of members will later reflect the performance of the institution. In addition, in order to maintain the maximum performance of members. Then improve the performance of members of several things that need to be improved, such as work effectiveness.*

*Keywords: performance, role conflict, workload.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi pada dasarnya adalah prestasi para pegawai itu sendiri, mulai dari pegawai tingkat atas sampai pada tingkat bawah. Konsep kinerja dalam suatu pemerintahan muncul ketika institusi pemerintah mulai mencoba mengenalkan konsep baru dalam pengelolaan urusan publik menjadi *good governance*. Di dalam sebuah pemerintahan bisa dikatakan berhasil apabila memiliki visi dan misi yang jelas serta terukur. Artinya bahwa visi dan misi tidak akan pernah bermakna ketika tidak teraktualisasikan ke dalam sebuah kinerja dalam kerangka menciptakan *good governance*.

Kinerja suatu institusi pemerintah tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku aktif dalam organisasi. Tanpa sumber daya manusia maka organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia (Yasa, 2017). Upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Semuanya akan bekerja untuk tercapainya visi dan misi organisasi tersebut. Secara ringkas persepsi 20 responden saat pra survei dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Pra Survei terkait Persepsi Responden atas**  
**Kinerja Anggota POLRI di POLDA Aceh**

| No        | Indikator       | Jawaban |    |        |    |        |    |       |    |        |    | Jumlah<br>dari<br>Frekuensi<br>X Skor | Rata<br>rata |
|-----------|-----------------|---------|----|--------|----|--------|----|-------|----|--------|----|---------------------------------------|--------------|
|           |                 | 1 (STS) |    | 2 (TS) |    | 3 (KS) |    | 4 (S) |    | 5 (SS) |    |                                       |              |
|           |                 | Frek    | %  | Frek   | %  | Frek   | %  | Frek  | %  | Frek   | %  |                                       |              |
| 1         | Kualitas        | 2       | 10 | 1      | 5  | 2      | 10 | 5     | 25 | 10     | 50 | 80                                    | 4            |
| 2         | Kuantitas       | 3       | 15 | 2      | 10 | 1      | 5  | 5     | 25 | 9      | 45 | 75                                    | 3,75         |
| 3         | Ketepatan waktu | 1       | 5  | 1      | 5  | 1      | 5  | 3     | 15 | 14     | 70 | 88                                    | 4,4          |
| 4         | Efektivitas     | 2       | 10 | 1      | 5  | 2      | 10 | 3     | 15 | 12     | 60 | 82                                    | 4,1          |
| 5         | Kemandirian     | 1       | 5  | 2      | 10 | 4      | 20 | 3     | 15 | 10     | 50 | 79                                    | 3,95         |
| Rata-rata |                 |         |    |        |    |        |    |       |    |        |    |                                       | 4,04         |

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat data pra survei persepsi responden atas kinerja pegawai. Data tersebut menunjukkan bahwa ada responden yang memilih untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), dan kurang setuju (3). Hal ini menunjukkan bahwa responden masih beragam dalam memberi pendapatnya untuk kinerja mereka.

Kondisi tersebut tidak terlepas dari potensi faktor konflik peran dan beban kerja di dalam organisasi. Adanya konflik peran dan ketidakjelasan peran merupakan suatu hal yang cukup berpengaruh, tidak hanya bagi pegawai itu sendiri dalam hubungannya dengan tekanan pekerjaan, kepuasan kerja, dan menurunnya kinerja, tetapi juga bagi organisasi tempat mereka bekerja yang berpengaruh pada kualitas kerja yang tidak sesuai dengan harapan (Kusuma, 2014).

Masing-masing indikator seperti kualitas, hal ini menunjukan di pengamatan telah dijalani dengan maksimal. Artinya bahwa responden telah melaksanakan tugasnya dengan standar yang telah ditetapkan. Namun untuk kuantitas pekerjaan, ada beberapa yang belum dilaksanakan karena menunggu arahan dari

pimpinan. Begitu juga dengan ketepatan waktu atas pekerjaan telah dilaksanakan dengan tepat waktu. Kemudian efektivitas juga telah dijalankan dengan efektif untuk masing-masing jenis pekerjaan. Sedangkan untuk kemandirian, ini belum sepenuhnya, hal ini karena terkadang pekerjaan harus menunggu konfirmasi dan validasi data dari pihak yang terkait.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai memuat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja institusinya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif.

Namun demikian kinerja pegawai tersebut tidak terlepas dari adanya konflik peran. Kepolisian Daerah Aceh (POLDA Aceh) merupakan institusi yang berkewajiban menjaga ketentraman di dalam masyarakat Aceh. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka pegawai harus terbebas dari konflik peran, beban kerja dalam diri pegawai. Kondisi ini diharapkan pegawai berkontribusi terhadap ketentraman masyarakat Aceh secara maksimal. Secara ringkas data pra survei terkait dengan persepsi responden atas konflik peran dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Data Pra Survei terkait Persepsi Responden atas Konflik Peran**

| No     | Indikator                 | Jawaban |    |        |    |        |    |       |    |        |    | Jumlah<br>dari<br>Frekuensi<br>X Skor | Rata-rata |
|--------|---------------------------|---------|----|--------|----|--------|----|-------|----|--------|----|---------------------------------------|-----------|
|        |                           | 1 (STS) |    | 2 (TS) |    | 3 (KS) |    | 4 (S) |    | 5 (SS) |    |                                       |           |
|        |                           | Frek    | %  | Frek   | %  | Frek   | %  | Frek  | %  | Frek   | %  |                                       |           |
| 1.     | Sumber daya manusia       | 1       | 5  | 2      | 10 | 2      | 10 | 3     | 15 | 12     | 60 | 83                                    | 4,15      |
| 2.     | Aturan yang berubah       | 1       | 5  | 1      | 5  | 1      | 5  | 4     | 20 | 13     | 65 | 87                                    | 4,35      |
| 3.     | Kegiatan yang tidak perlu | 2       | 10 | 1      | 5  | 1      | 5  | 2     | 10 | 14     | 70 | 85                                    | 4,25      |
| 4.     | Arahan yang diperbaharui. | 1       | 5  | 1      | 5  | 2      | 10 | 6     | 30 | 10     | 50 | 83                                    | 4,15      |
| 5.     | Kecukupan wewenang        | 1       | 5  | 2      | 10 | 2      | 10 | 2     | 10 | 13     | 65 | 84                                    | 4,20      |
| Jumlah |                           |         |    |        |    |        |    |       |    |        |    |                                       | 4,22      |

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat data pra survei persepsi responden atas konflik peran. Data tersebut menunjukkan bahwa ada responden yang memilih untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), dan kurang setuju (3). Hal ini menunjukkan bahwa responden masih beragam dalam memberi pendapatnya untuk konflik peran.

Kondisi ini memiliki arti bahwa sumber daya manusia, aturan yang berubah, kegiatan yang tidak perlu, arahan yang diperbaharui, dan kecukupan wewenang berperan menyebabkan konflik peran. Responden berpendapat bahwa dengan adanya konflik peran maka berpotensi bahwa nantinya akan menurunkan kinerja.

Masing-masing indikator seperti sumber daya manusia, ini telah tercukupi ditempat pengamatan, artinya sumber daya manusia di tempat pengamatan mampu menghadapi persoalan yang terjadi. Begitu juga dengan aturan yang berubah-ubah, responden akan selalu update terhadap aturan yang diberlakukan. Untuk indikator kegiatan yang tidak perlu dilakukan, ini terkadang pegawai harus melakukannya karena untuk membantu tim lain yang sedang memerlukan

bantuan. Begitu juga dengan arahan yang diperbaharui, pegawai selalu siap dengan arahan yang kadang kala selalu cepat berubah. Sama halnya dengan indikator kecukupan wewenang, ini akan selalu dijalani oleh responden yang mendapatkan arahan.

Selanjutnya ada data pra survei terkait persepsi responden atas beban kerja. Persepsi ini akan mencerminkan bahwa mereka memiliki beban kerja dalam suatu organisasinya. Secara ringkas persepsi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Data Pra Survei terkait Persepsi Responden atas Beban Kerja**

| No        | Indikator                 | Jawaban |    |      |    |      |    |      |    |      |    | Jumlah Frekuensi X Skor | Rata-rata |
|-----------|---------------------------|---------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|-------------------------|-----------|
|           |                           | 1       |    | 2    |    | 3    |    | 4    |    | 5    |    |                         |           |
|           |                           | Frek    | %  | Frek | %  | Frek | %  | Frek | %  | Frek | %  |                         |           |
| 1.        | Target yang harus dicapai | 1       | 5  | 1    | 5  | 3    | 15 | 4    | 20 | 11   | 55 | 83                      | 4,15      |
| 2.        | Kondisi pekerjaan         | 1       | 5  | 2    | 10 | 2    | 10 | 5    | 25 | 10   | 50 | 81                      | 4,05      |
| 3.        | Standar pekerjaan         | 2       | 10 | 1    | 5  | 2    | 10 | 4    | 20 | 11   | 55 | 81                      | 4,05      |
| 4.        | Jumlah pegawai            | 1       | 5  | 1    | 5  | 3    | 15 | 3    | 15 | 12   | 60 | 84                      | 4,2       |
| 5.        | Keterikatan pekerjaan     | 2       | 10 | 1    | 5  | 2    | 10 | 5    | 25 | 10   | 50 | 80                      | 4         |
| Rata-rata |                           |         |    |      |    |      |    |      |    |      |    | 4,09                    |           |

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat data pra survei persepsi responden atas beban kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa ada responden yang memilih untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), dan kurang setuju (3). Hal ini menunjukkan bahwa responden masih beragam dalam memberi pendapatnya untuk beban kerja.

Masing-masing indikator dipengamatan, seperti target yang harus dicapai. Responden berusaha maksimal mencapai target, sehingga mencerminkan usaha keras responden. Begitu juga dengan kondisi pekerjaan, adakalanya kondisi

pekerjaan yang di luar prediksi, ini juga responden siap dengan segera mengantisipasi kondisi pekerjaan tersebut. Kemudian standar pekerjaan, ini responden mengerjakannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Begitu juga dengan jumlah pegawai, telah mencukupi untuk rasio pekerjaan dibidang responden. Sama halnya dengan keterlibatan pekerjaan. Responden menjalaninya dengan penuh keterlibatan, walaupun kadangkala harus membantu tim lain yang kadangkala membutuhkan bantuan disaat pekerjaan di luar dari yang direncanakan. Fenomena yang terjadi bahwa kinerja pegawai sudah hampir maksimal, namun terkadang kinerja tersebut diiringi oleh tugas yang terkadang dadakan dan diluar dari perencanaan. Kondisi ini menimbulkan antusias pegawai yang ekstra dan menambah beban kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Anggota POLRI di POLDA Aceh”.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar konflik peran dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja Anggota POLRI di POLDA Aceh.
2. Seberapa besar konflik peran secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja Anggota POLRI di POLDA Aceh.
3. Seberapa besar beban kerja secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja Anggota POLRI di POLDA Aceh.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja Anggota POLRI di POLDA Aceh..
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja Anggota POLRI di POLDA Aceh..
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja Anggota POLRI di POLDA Aceh..

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Memberikan pembuktian tentang hubungan konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Dapat menambah pengetahuan tentang konsep-konsep yang telah dipelajari dengan mengimplementasikan konsep tersebut dalam praktik pekerjaan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- b. Dapat memberikan wawasan baru dan informasi yang jelas mengenai pentingnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yasa, 2017). Atau dapat juga dikatakan kinerja tersebut adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Kinerja dapat dikatakan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas..

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gunawan, 2012). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang diberikan oleh sumber daya manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan

melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Gunawan, 2012).

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Mangkunegara, 2010:15) terdiri dari faktor internal, berupa konflik peran pegawai itu sendiri. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang yang terjadi dalam suatu organisasi. Sifat tersebut seperti konflik peran yang timbul karena beberapa peran yang diemban oleh pegawai tersebut.

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu (Gunawan, 2012). Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Konflik peran dapat membuat individu tidak dapat mengambil keputusan mana yang lebih baik di antara peran-peran yang dilakukannya.

Selain itu ada faktor beban kerja, yang juga faktor yang tidak terpisahkan untuk kinerja pegawai (Mangkunegara, 2010:15). Faktor ini merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Beban kerja juga mencerminkan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja termasuk suatu proses

analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan.

Kemudian faktor stres kerja yang merupakan akumulasi dari konflik peran dan beban kerja hingga menyebabkan stres kerja pegawai. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Yasa, 2017). Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Yasa, 2017).

Semua faktor tersebut merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik (Mangkunegara, 2010:16).

Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pemimpin yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindak hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan,

pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar lembaga. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius. Cara-cara seorang pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana seorang pegawai berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

### **2.1.1.3 Model Teoritis Kinerja Pegawai**

Model teoritis kinerja pegawai seperti diungkapkan oleh Simanjuntak (2015), yaitu kinerja pegawai tidak terlepas dari manajemen, kinerja organisasi dan dukungan organisasi. Ia menyebutkan bahwa model tersebut merupakan gambaran akan fluktuasinya kinerja individu disebabkan oleh ketiga faktor tersebut. Teori yang terkait dengan kinerja pegawai dijelaskan oleh teori X dan teori Y yang ditemukan oleh Douglas dalam Yasa (2017).

Teori X ini menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan secara alami tidak termotivasi dan tidak suka bekerja. Dengan asumsi dan anggapan demikian, maka manajemen akan cenderung menggunakan gaya otoriter dalam mengoperasikan perusahaannya. Menurut teori X ini, manajemen harus secara tegas melakukan intervensi untuk menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan. Gaya manajemen ini menyimpulkan bahwa pekerja pada dasarnya:

1. Tidak suka bekerja.
2. Perlu diawasi, dipaksa, diperingatkan untuk mengerjakan pekerjaannya.
3. Membutuhkan pengarahan dalam melaksanakan tugasnya.

4. Tidak menginginkan adanya tanggung jawab.
5. Tugas yang diberikan harus diawasi setiap langkah pengerjaannya.

Menurut pengamatan Douglas McGregor, karyawan yang bertipe X ini sebenarnya hanya minoritas, namun untuk mengendalikan sebuah perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang banyak atau perusahaan manufaktur yang berskala besar, manajemen teori X ini mungkin diperlukan.

Selanjutnya teori Y menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan menyenangi pekerjaannya, termotivasi, kreatif, bangga terhadap hasil kerjanya yang baik, bekerja penuh dengan tanggung jawab dan senang untuk menerima tantangan. Dengan asumsi dan anggapan demikian, maka manajemen akan cenderung menggunakan gaya manajemen partisipatif. Teori Y ini beranggapan bahwa karyawannya:

1. Bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaannya dan memiliki motivasi yang kuat untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Hanya memerlukan sedikit bimbingan atau bahkan tidak memerlukan bimbingan dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Beranggapan bahwa pekerjaan adalah bagian dari hidupnya.
4. Dapat menyelesaikan tugas dan masalah dengan kreatif dan imajinatif.

Dalam organisasi atau perusahaan yang mengadopsi gaya manajemen berdasarkan teori Y ini, semua karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan

memiliki lebih banyak tanggung jawab. Dengan demikian pegawai akan mencerminkan bahwa mereka ikut memiliki kontribusi kepada organisasinya. Sehingga ia lebih dapat meningkatkan kinerjanya.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja pegawai merupakan butir-butir untuk mengukur kinerja pegawai. Butir-butir indikator ini nantinya akan diterjemahkan ke dalam pernyataan dalam kuesioner penelitian. Sehingga responden dapat menjawab kuesioner tersebut. Robbins (2016:260) mengungkapkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu:

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

## **2.1.2 Konflik Peran**

### **2.1.2.1 Pengertian Konflik Peran**

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu (Hanna & Firnanti, 2013). Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Konflik peran dapat membuat individu tidak dapat mengambil keputusan mana yang lebih baik di antara peran-peran yang dilakukannya.

Dengan kata lain, konflik peran adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin mentaati yang lainnya (Markuati, 2015). Konflik peran juga merupakan cerminan adanya ketidakcocokan antara, harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran mengacu pada munculnya ketidaksesuaian tekanan peran karena peran dan ketidakpastian dalam

konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen organisasi.

#### **2.1.2.2 Model Teoritis Konflik Peran**

Model teoritis konflik peran diawali oleh teori peran yang dikembangkan oleh Robert Linton (1936) dalam Markuwati (2015). Ia mengungkapkan bahwa teori peran adalah perspektif dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar kegiatan sehari-hari menjadi pemeran dalam kategori sosial. Setiap peran sosial adalah seperangkat hak, kewajiban, harapan, norma dan perilaku seseorang untuk menghadapi dan memenuhi. Model ini didasarkan pada pengamatan bahwa orang berperilaku dengan cara yang dapat diprediksi, dan bahwa perilaku individu adalah konteks tertentu, berdasarkan posisi sosial dan faktor lainnya.

Selanjutnya berkembang teori konflik peran yang dikembangkan oleh Glen (1975) dalam Markuwati (2015). Ia mengungkapkan bahwa setiap orang memainkan sejumlah peran yang berbeda, dan kadang-kadang peran-peran tersebut membawa harapan-harapan yang bertentangan. Konflik peran (*role conflict*) sering terjadi pada orang yang memegang sejumlah peran yang berbeda macamnya, jika peran-peran itu mempunyai pola kelakuan yang saling berlawanan meski subjek atau sasaran yang dituju sama. Dengan kata lain, bentrokan peranan terjadi jika untuk menaati suatu pola, seseorang harus melanggar pola lain. Setidaknya ada dua macam konflik peran. Yakni, konflik antara berbagai peran yang berbeda, dan konflik dalam satu peran tunggal. Pertama, satu atau lebih peran yaitu apakah itu peran independen atau

bagian-bagian dari seperangkat peran, mungkin menimbulkan kewajiban-kewajiban yang bertentangan bagi seseorang. Kedua, dalam peran tunggal mungkin ada konflik inheren.

Winardi (2013:271) mengungkapkan model atau tipe konflik peran, meliputi enam tipe konflik peran, antara lain:

1. Konflik intra pengirim, konflik ini timbul apabila seorang supervisor tunggal memberikan sejumlah tugas yang tidak sesuai satu sama lainnya.
2. Konflik antar pengirim (*intersender conflict*) konflik ini muncul apabila perintah-perintah atau ekspektasi-ekspektasi dari satu orang atau kelompok, berbenturan dengan ekspektasi atau perintah-perintah orang lain, atau kelompok-kelompok lain.
3. Konflik orang-peranan, konflik ini timbul apabila tuntutan-tuntutan peranan dalam hal melaksanakan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan-kebutuhan atau nilai-nilai individu yang bersangkutan.
4. Konflik yang timbul karena beban kerja yang berlebihan, dalam kondisi ini seorang individu menghadapi perintah-perintah dan ekspektasi-ekspektasi dari sejumlah sumber yang tidak mungkin diselesaikannya dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dalam batas-batas kualitas tertentu.
5. Ambiguitas peranan, keadaan demikian muncul apabila individu memperoleh informasi yang tidak lengkap atau tidak jelas tentang tanggungjawabnya. Maka individu tersebut tidak mengetahui dengan pasti apa yang seharusnya dilakukannya. Ambiguitas peranan seringkali dialami para manajer baru, yang diberi tugas dan tanggungjawab tertentu, tanpa mendapatkan informasi mengenai bagaimana seharusnya tugas-tugas tersebut perlu dilaksanakan.
6. Konflik antar peranan, konflik ini muncul apabila berbagai macam peranan yang dijalankan oleh orang yang sama menyebabkan timbulnya tuntutan-tuntutan yang berbeda. Hubungan antara pekerjaan dan keluarga misalnya telah menjadi sebuah sumber ketegangan yang makin meningkat, terutama pada keluarga-keluarga dengan dua macam karir. Para pekerja mau tidak mau harus memadukan peranan mereka sebagai manajer, sebagai orang tua, dan sebagai suami atau istri. Masalah yang umumnya dihadapi adalah bahwa tuntutan pekerjaan menyebabkan individu-individu yang bekerja, kurang sekali waktu mereka untuk melaksanakan tanggung jawab keluarga mereka.

### **2.1.2.3 Indikator Konflik Peran**

Hanna & Firmanti (2013) mengungkapkan bahwa, terdapat lima indikator konflik peran, yang dapat menilai konflik peran tersebut, yaitu:

1. Sumber daya manusia, yang merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi yang tidak boleh diabaikan.
2. Mengesampingkan aturan, yang merupakan sikap memandang aturan bukan menjadi sebuah yang harus ditaati.
3. Kegiatan yang tidak perlu, yang merupakan kegiatan yang dianggap tidak bermanfaat dalam menunjang kegiatan.
4. Arahan yang tidak jelas, yang merupakan instruksi multitafsir atas kegiatan yang akan dikerjakan, sehingga mengakibatkan kebingungan dalam mengerjakan.
5. Kecukupan wewenang, yang merupakan proporsi atas tanggung jawab untuk kegiatan tersebut.

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Paramitadewi, 2017). Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai

menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. 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.

Beban kerja juga mencerminkan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja termasuk suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan. Analisa beban kerja mencakup proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

#### **2.1.3.2 Model Teoritis Beban Kerja**

Model teoritis beban kerja diungkapkan dalam teori manajemen klasik aliran manajemen ilmiah, yaitu Charles Babbage (1792-1871) dalam Sitepu (2013). Ia mengungkapkan bahwa pentingnya untuk mengadakan pembagian tenaga kerja dalam kaitannya dengan pembagian pekerjaan. Sehingga setiap pekerja dapat dididik dalam suatu keterampilan khusus. Setiap pekerja hanya dituntut tanggungjawab khusus sesuai dengan spesialisasinya. Dengan demikian beban kerja pada setiap individu dapat diukur dan diorganisir (Sarinah, 2017).

Charles dalam Sarinah (2017) mengungkapkan bahwa sangat penting untuk pembagian kerja (*devision of labour*) guna menganalisis beban kerja individu yang nantinya akan mencerminkan beban kerja organisasi. Selain itu ia juga menyatakan bahwa beban kerja individu akan bertambah jika pegawai berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, pegawai tersebut harus menyesuaikan kembali pada pekerjaan barunya. Sehingga akan menambah beban kerjanya dan menghambat kemajuan dan keterampilan pekerja, untuk itu diperlukan spesialisasi dalam pekerjaannya.

Pada dasarnya beban kerja dibedakan menjadi dua, yaitu:

#### 1) Beban Kerja Fisik

Merupakan perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan itu secara fisik (Sitepu, 2013). Beban ini lebih mudah diketahui karena dapat diukur secara langsung dari kondisi fisik pekerja yang bersangkutan, baik secara obyektif maupun subyektif.

#### 2) Beban Kerja Mental

Beban kerja yang dialami seorang pekerja dapat berupa beban fisik, beban mental/psikologis ataupun beban sosial/moral yang timbul dari lingkungan kerja. Beban kerja dirancang sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan baik fisik maupun mental pekerja.

Oleh karena itu informasi mengenai beban kerja yang didapat melalui pengukuran menjadi penting. Beban kerja mental adalah penilaian operator dari sisi

beban *attentional* (antara kapasitas motivasinya dengan tuntutan tugas yang diberikan) ketika operator melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik dalam kondisi termotivasi. Beban kerja mental berkaitan dengan kebutuhan mental dan ketersediaan sumber daya otak manusia tersebut. Tuntutan dan kebutuhan mental berkaitan dengan proses mental yang dibutuhkan dalam suatu aktivitas. Sedangkan sumber daya berhubungan dengan kapasitas proses otak yang tersedia untuk menyelesaikan aktivitas tertentu. Konsep dasar beban kerja mental mengarah kepada perbedaan antara sumber-sumber pemrosesan yang tersedia untuk operator dan kebutuhan-kebutuhan sumber yang dibutuhkan dalam tugas. Pada dasarnya, beban kerja menjelaskan interaksi antara seorang operator yang melaksanakan tugas dan tugas itu sendiri.

Dengan kata lain, istilah beban kerja menggambarkan perbedaan antara kapasitas-kapasitas dari sistem pemrosesan informasi manusia yang diharapkan memuaskan performansi harapan dan kapasitas itu tersedia untuk performansi aktual. Sitepu (2013) mendefinisikan beban kerja mental sebagai evaluasi operator terhadap beban marginal (selisih antara kapasitas motivasinya dengan tugas yang diberikan) pada saat melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik dalam kondisi termotivasi. Konsep yang ditekankan disini adalah beban kerja marginal yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum (termotivasi) beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi. Konsep dan pengukuran beban kerja mental merupakan hal yang kompleks dan dipengaruhi berbagai faktor multi dimensi. Beban mental kerja seseorang dalam menangani

pekerjaan dipengaruhi oleh jenis aktivitas dan situasi kerjanya, waktu respon dan waktu penyelesaian yang tersedia, faktor individu seperti tingkat motivasi, keahlian, kelelahan/kejujutan, dan toleransi performansi yang diijinkan.

### **2.1.3.3 Indikator Beban Kerja**

Putra (2012:22) indikator beban kerja terdiri dari:

#### **1. Target yang Harus Dicapai**

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### **2. Kondisi Pekerjaan**

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

#### **3. Standar Pekerjaan**

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### **4. Jumlah Pegawai**

Jumlah pekerja yang ada pada suatu organisasi, sehingga beban kerja yang ada pada organisasi tersebut dapat disesuaikan dengan jumlah pegawainya.

#### **5. Keterikatan pekerjaan**

Merupakan kondisi pekerjaan yang sulit untuk meninggalkan tempat kerja ketika waktu kerja sudah selesai, karena adanya tambahan jam kerja lembur.

## **2.5 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian terkait dengan kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya, diantaranya seperti penelitian Astianto, (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”. Ia menyebarkan kuesioner kepada populasinya yaitu karyawan PDAM di

Surabaya untuk mengukur variabel stres kerja, beban kerja dan kinerja. Selanjutnya ia menggunakan metode analisis regresi linier berganda saat menganalisis data. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Khasifah & Rini, (2016) meneliti terkait dengan kinerja pegawai. Ia meneliti dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Ia menyebarkan kuesioner kepada sampelnya yaitu 69 pegawai negeri sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang untuk mengukur variabel disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya ia menggunakan metode analisis regresi linier berganda saat menganalisis data. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Shabbir, (2017) menyebarkan kuesioner kepada sampelnya yaitu 285 pegawai kerja pada agen perjalanan yang berada di Rawalpindi, Islamabad dan AJK untuk mengukur variabel beban kerja, stres kerja, kinerja pegawai, kompleksitas kerja, dan dukungan sosial. Selanjutnya ia menggunakan metode analisis jalur saat menganalisis data. Ia mengangkat judul “Dampak Beban Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Kinerja Pekerjaan Karyawan dengan Peran Moderat Dukungan Sosial dan Mediasi Peran Stres Kerja: Studi Agen Perjalanan di Rawalpindi, Islamabad dan AJK”. Hasil penelitiannya menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Stres kerja memiliki

dampak negatif pada kinerja. Stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Paramitadewi, (2017) juga ikut meneliti terkait dengan kinerja, ia melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Ia menyebarkan kuesioner kepada populasinya yaitu pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kab. Tabanan, Bali untuk mengukur variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja pegawai. Selanjutnya ia menggunakan metode analisis regresi linier berganda saat menganalisis data. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan.

Yasa, (2017) juga meneliti tentang stres kerja. Ia meneliti dengan judul “Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali”. Ia menyebarkan kuesioner kepada populasinya yaitu Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bali untuk mengukur variabel konflik peran, stres kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja, konflik peran berpengaruh terhadap stres kerja.

Berdasarkan paparan penelitian terdahulu yang telah diungkapkan, maka penelitian terdahulu tersebut secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Judul, Nama Peneliti (Tahun)                                                                                                                                                                                                                   | Metode Penelitian                                                                                                                                                                                                             | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                    | Perbandingan                              |                                                                                        |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                     | Persamaan                                 | Perbedaan                                                                              |
| 1. | Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Astianto, (2014).                                                                                                                                                | Populasinya karyawan PDAM di Surabaya. Variabelnya stres kerja, beban kerja, kinerja. Metode analisisnya regresi linier berganda.                                                                                             | Stres kerja dan beban kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                      | Beban kerja, stres kerja, kinerja.        | Konflik peran, Regresi linier berganda.                                                |
| 2. | Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Khasifah & Rini, (2016).                                                                                                                                   | Sampelnya 69 pegawai negeri sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang. Variabelnya disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai. Metode analisis regresi linier berganda.                      | Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.                                                   | Beban kerja, kinerja pegawai.             | Disiplin kerja, konflik peran, lingkungan kerja, stres kerja. Regresi linier berganda. |
| 3. | Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress, A Studi of Travel Agencies in Rawalpindi Islamabad and AJKShabbir, Benish & Raza Naqvi, (2017). | Sampelnya 285 pegawai kerja pada agen perjalanan yang berada di Rawalpindi, Islamabad dan AJK. Variabelnya beban kerja, stres kerja, kinerja pegawai, kompleksitas kerja, dukungan sosial. Metode analisisnya analisis jalur. | Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja. Stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. | Beban kerja, stres kerja. Analisis jalur. | Konflik peran, kompleksitas kerja, dukungan sosial. Regresi linier berganda.           |

**Tabel 2.1 – Lanjutan**

| No | Judul, Nama Peneliti (Tahun)                                                                                                                                                | Metode Penelitian                                                                                                                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                 | Perbandingan                                                 |                                                                                                              |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                  | Persamaan                                                    | Perbedaan                                                                                                    |
| 4. | Pengaruh Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Paramitadewi, (2017).                                        | Populasinya pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kab. Tabanan, Bali. Variabelnya beban kerja, kompensasi, kinerja pegawai. Metode analisis regresi linier berganda.                                           | Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan.                        | Beban kerja, kinerja pegawai.                                | Konflik peran, kompensasi, stres kerja. Regresi linier berganda.                                             |
| 5. | Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. Yasa, (2017).                     | Populasinya pegawai Dinas Kesehatan Kota Bali. Variabelnya konflik peran, stres kerja, kinerja pegawai. Metode analisisnya regresi linier berganda.                                                            | Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja, konflik peran berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja dapat memediasi. | Konflik peran, stres kerja, kinerja pegawai. Analisis jalur. | Beban kerja.                                                                                                 |
| 6. | Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. Gunawan, (2012). | Populasinya auditor di Kantor Akuntan Publik di wilayah DKI Jakarta. Variabelnya konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, gaya kepemimpinan, kinerja. Metode analisisnya regresi linier berganda. | Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Wilayah DKI Jakarta.                        | Konflik peran, kinerja.                                      | Ketidakjelasan peran, kelebihan peran, gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja. Regresi linier berganda. |

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Pegawai

Konflik peran memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan tersebut dapat dilihat dari peranan konflik peran atas kinerja. Pegawai yang memiliki konflik peran dalam suatu organisasi tidak tertutup kemungkinan memburuk kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya konflik peran, ia akan terlalu sulit pekerjaan mana yang harus ia kerjakan. Dampaknya adalah pegawai akan turun kinerjanya.

Hubungan konflik peran dengan kinerja juga dijelaskan dalam teori konflik peran yang dikembangkan oleh Glen (1975). Ia mengungkapkan bahwa setiap orang memainkan sejumlah peran yang berbeda, dan kadang-kadang peran-peran tersebut membawa harapan-harapan yang bertentangan. Konflik peran (*role conflict*) sering terjadi pada orang yang memegang sejumlah peran yang berbeda macamnya, jika peran-peran itu mempunyai pola kelakuan yang saling berlawanan meski subjek atau sasaran yang dituju sama. Dengan kata lain, bentrokan peranan terjadi jika untuk menaati suatu pola, seseorang harus melanggar pola lain. Kondisi tersebut berpotensi besar pekerja menjadi tidak fokus dalam bekerja dan berdampak pada penurunan kinerjanya.

Astianto (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh seseorang pegawai, maka semakin rendah juga kinerjanya. Begitu juga sebaliknya semakin rendahnya konflik peran dalam diri pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

### **2.3.2 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai**

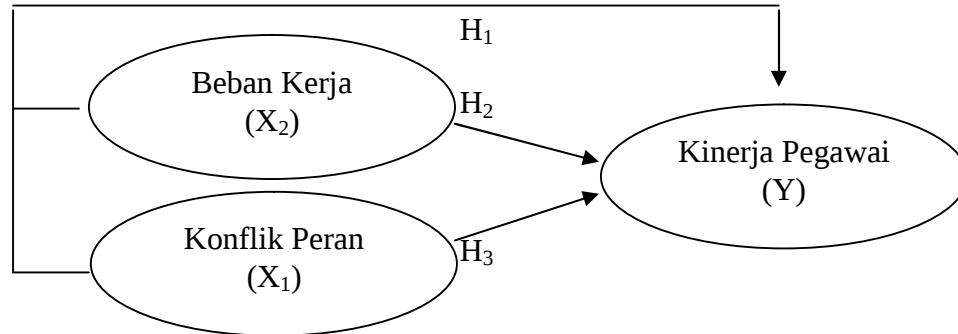
Beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan tersebut dapat dilihat dari peranan beban kerja atas kinerja. Pegawai yang memiliki beban kerja berlebih dalam suatu organisasi tidak tertutup kemungkinan bahwa ia akan mengalami berbagai tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa ia tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Kondisi tersebut akan berdampak pada kreatifitas dan produktifitasnya sebagai seorang pegawai. Dampak tersebut adalah turunnya kinerja pegawai tersebut.

Hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai juga dijelaskan dalam teori manajemen klasik aliran manajemen ilmiah yang diungkapkan oleh Charles Babbage (1792-1871) dalam Sarinah (2017). Charles mengungkapkan bahwa pentingnya untuk mengadakan pembagian tenaga kerja dalam kaitannya dengan pembagian pekerjaan. Sehingga setiap pekerja dapat dididik dalam suatu keterampilan khusus. Setiap pekerja hanya dituntut tanggungjawab khusus sesuai dengan spesialisasinya. Dengan demikian beban kerja pada setiap individu dapat diukur dan diorganisir (Sarinah, 2017).

Astianto (2014) dan Paramitadewi (2017) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari beban kerja seorang pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika beban kerjanya menurun atau beban kerjanya yang jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Begitu juga sebaliknya, kinerja pegawai menurun akibat dari beban kerja pegawai tersebut yang sudah terlalu besar bahkan sudah tidak sesuai lagi dengan tugas utamanya.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara ringkas paparan tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.1.

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Pemikiran**



Sumber: Astianto, (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H<sub>1</sub> : Konflik peran dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH.
2. H<sub>2</sub> : Konflik peran secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH.
3. H<sub>3</sub> : Beban kerja secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki enam aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran & Bougie (2017:52), yaitu terdiri dari sifat studi, jenis investigasi, tingkat intervensi peneliti, situasi studi, unit analisis, dan horizon waktu.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang telah dikemukakan oleh Sekaran & Bougie (2017:52) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi. Masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

##### **1) Sifat Studi**

Sifat studi dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya bersifat menjelaskan hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi (Sekaran & Bougie, 2017:62). Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah menguji variabel independen yaitu konflik peran dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

## 2) Jenis Investigasi

Penelitian ini ingin menentukan penyebab atas permasalahan yang terjadi. Jenis investigasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kausal. Studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah (Sekaran & Bougie, 2017:64). Masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada POLRI di POLDA Aceh berpotensi dipengaruhi oleh konflik peran dan beban kerja.

## 3) Tingkat Intervensi Peneliti terhadap Studi

Tingkat intervensi peneliti dalam penelitian ini adalah intervensi minimal. Peneliti tidak ikut mempengaruhi kondisi laba bersih perusahaan pengamatan. Oleh karena itu, tingkat intervensi peneliti rendah. Peneliti hanya mengumpulkan data berupa kuesioner, dan selanjutnya menganalisis data tersebut.

## 4) Situasi Studi

Situasi studi dalam penelitian ini adalah tidak diatur. Peneliti ingin mengetahui pengaruh konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja pegawai tanpa intervensi peneliti terhadap sumber data di lapangan. Oleh karena itu situasi studi berjalan dengan normal tanpa ada desakan atau pengaturan dari peneliti terhadap data-data di lapangan.

### 5) Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran & Bougie, 2017:73). Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai secara individu. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diisi oleh responden.

### 6) Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini adalah studi *cross sectional* dengan. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi dengan horizon waktu *one shot* atau *cross sectional* (Sekaran & Bougie, 2017:77). Data yang dikumpulkan hanya sekali periode yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kuesioner.

## 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006:121). Atau dengan kata lain populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji dan tidak terbatas pada sekelompok/kumpulan orang-orang. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polisi di Biro Sumber Daya Manusia POLDA Aceh yang berjumlah 72 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah memasukan semua populasi menjadi sampel, sehingga disebut teknik pengambilan sampel jenuh (sensus).

### 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang belum tersedia pada lingkup pengamatan, tetapi harus ada interaksi peneliti terhadap responden (Juliandi, 2014:66). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sekaran (2006:77). Ia menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh melalui jawaban dari responden yang dikumpulkan dari langsung oleh peneliti. Data tersebut adalah berupa kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner tersebut akan dikumpulkan oleh peneliti untuk tujuan pengolahan data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik dengan menyebarkan langsung lembaran kuesioner kepada responden. Penyebaran ini dilakukan langsung oleh peneliti di tempat yang menjadi pengamatan. Peneliti langsung menyebarkan kuesioner kepada responden yang sudah terpilih menjadi pengamatan penelitian. Oleh karena itu kuesioner dapat diisi oleh responden dengan jujur, sehingga dapat terkumpul kembali lembaran kuesioner tersebut.

Penelitian ini menggunakan suatu model angket yang digunakan dengan menggunakan angket multikotomis (banyak pilihan jawaban) dimana subjek memiliki 5 alternatif tanggapan dengan menggunakan skala likert. Skala ini berhubungan dengan pernyataan sikap terhadap sesuatu yang akan diukur oleh peneliti. Skala ini akan memberi gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Skala tersebut terlihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

| No | Pilihan Jawaban     | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju | 1    |
| 2. | Tidak Setuju        | 2    |
| 3. | Kurang Setuju       | 3    |
| 4. | Setuju              | 4    |
| 5. | Sangat Setuju       | 5    |

### **3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

#### **3.4.1 Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja pegawai merupakan butir-butir untuk mengukur kinerja pegawai. Butir-butir indikator ini nantinya akan diterjemahkan ke dalam pernyataan dalam kuesioner penelitian. Sehingga responden dapat menjawab kuesioner tersebut. Robbins (2016:260) mengungkapkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

#### **3.4.2 Konflik Peran**

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu (Hanna & Firnanti, 2013). Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Hanna & Firnanti (2013) mengungkapkan bahwa, terdapat lima indikator konflik peran, yang dapat menilai konflik peran tersebut. Indikator tersebut yaitu sumber daya manusia, mengesampingkan aturan, kegiatan yang tidak perlu, arahan yang tidak jelas, dan kecukupan wewenang.

### 3.4.3 Beban Kerja

Paramitadewi, (2017) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Paramitadewi, (2017) mengungkapkan bahwa indikator beban kerja terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, jumlah pegawai, dan keterikatan pekerjaan.

**Tabel 3.2**  
**Ringkasan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

| No                  | Variabel        | Definisi Variabel                                                                                                                                                                | Indikator                                                                                                                                                                       | Ukuran | Skala  | Item Pernyataan |
|---------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-----------------|
| Variabel Dependen:  |                 |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                 |        |        |                 |
| 1.                  | Kinerja pegawai | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins, 2016). | 1) Kualitas,<br>2) Kuantitas,<br>3) Ketepatan waktu,<br>4) Efektivitas,<br>5) Kemandirian,<br><br>Robbins,<br>(2016:260).                                                       | 1-5    | Likert | A1-A5           |
| Variabel Independen |                 |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                 |        |        |                 |
| 2.                  | Konflik peran   | Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu (Hanna & Firnanti, 2013).                                        | 1) Sumber daya manusia.<br>2) Aturan yang berubah.<br>3) Kegiatan yang tidak perlu.<br>4) Arahan yang diperbaharui.<br>5) Kecukupan wewenang.<br><br>Hanna & Firnanti<br>(2013) | 1-5    | Likert | B1-B5           |

**Tabel 3.2 Lanjutan**

| No | Variabel    | Definisi Variabel                                                                                                              | Indikator                                                                                                                                                        | Ukuran | Skala  | Item Pernyataan |
|----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-----------------|
| 3. | Beban kerja | Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). | 1) Target yang harus dicapai,<br>2) Kondisi pekerjaan,<br>3) Strandar pekerjaan.<br>4) Jumlah Pegawai.<br>5) Keterikatan Pekerjaan.<br><br>(Paramitadewi, 2017). | 1-5    | Likert | C1-C5           |

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Regresi Linier Berganda

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan *software statistical for social science* (SPSS versi 20) dengan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

|                                   |                                    |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| Y                                 | = Kinerja Pegawai                  |
| a                                 | = Konstanta                        |
| b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , | = Koefisien regresi                |
| X <sub>1</sub>                    | = Konflik Peran                    |
| X <sub>2</sub>                    | = Beban Kerja                      |
| e                                 | = Error Term (variabel pengganggu) |

#### 3.5.2 Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu

mengukur atribut yang seharusnya diukur (Santoso, 2010:23). Melalui uji validitas dapat diketahui sejauh mana instrumen mampu menghasilkan data yang akurat, sesuai dengan tujuan pengukurannya. Validitas yang diuji dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana instrumen mampu mengungkap konstruk teoritik yang hendak diukurnya (Santoso, 2010:23).

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Santoso, 2010:26). Uji validitas dapat dilakukan dengan metode korelasi product moment antara skor item dengan skor total. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y) / n}{\sqrt{[(\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2 / n)][(\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2 / n)]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien validitas
- X : Skor item pertanyaan
- Y : Skor total pertanyaan
- n : Jumlah sampel

Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item pertanyaan adalah: jika nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan yang diuji validitasnya tersebut dinyatakan valid.

### 3.5.3 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi suatu kuesioner (Sekaran, 2006:63). Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk

mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Santoso, 2010:45). Uji reliabilitas dilakukan metode *Alpha-Cronbach*; jika suatu kuesioner memiliki nilai *Alpha-Cronbach* > 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel (Santoso, 2010:45). Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = Realibilitas Instrumen  
 $k$  = banyak belahan tes/kuesioner  
 $s_j^2$  = varian belahan j  
 $\sum s_x^2$  = varian skor tes/kuesioner

Kriteria untuk menentukan reliabel tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan mengacu pada pedoman yang disarankan oleh Santoso (2010:48), yaitu: jika suatu kuesioner memiliki  $\alpha > 0,60$  maka dikatakan kuesioner tersebut reliabel.

### 3.5.4 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal tidaknya data yang akan di analisis. Uji statistik yang umum digunakan untuk menguji normalitas adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu dengan melihat *significant (2-tailed)* masing-masing variabel bernilai lebih dari *level of significant* 5% (> 0,05) (Santoso, 2009:55).

#### 2) Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain.

Variabel yang memiliki indikasi kuat pelanggaran asumsi klasik akan dikeluarkan dari model penelitian. Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel independen yang digunakan mempunyai multikolinearitas yang tinggi atau tidak, digunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Syarat tidak adanya multikolineritas adalah nilai Tolerance  $> 0,10$ , dan nilai VIP  $< 10$  (Santoso, 2009:55).

### 3) Pengujian Autokorelasi

Autokorelasi adalah gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi diantara faktor gangguan. Pengujian ada tidaknya autokorelasi yang paling banyak digunakan adalah uji *Durbin Watson* (uji DW) pada tingkat signifikansi 5%. Uji ini menghasilkan nilai DW hitung dan nilai DW tabel ( $dl$  &  $du$ ). Aturan pengujiannya adalah (Santoso, 2009:58):

- a.  $DW < dl$  berarti ada autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan.
- b.  $dl < DW < du$  berarti ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik.
- c.  $du < DW < 4-du$  berarti tidak ada masalah autokorelasi.
- d.  $4-du < DW < 4-dl$  berarti ada masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik.
- e.  $4-dl < DW$  berarti ada masalah autokorelasi serius.

### 4) Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Santoso, 2009:57). Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dari setiap kesalahan pengganggu untuk variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan uji Glejser, yaitu dengan meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model. Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlaknya. Jika probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas, jika probabilitas signifikan  $< 0.05$ , maka model regresi mengandung heteroskedastisitas (Santoso, 2009:60).

### 3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan penyusunan alternatif jawaban untuk menjawab keempat rumusan masalah dalam penelitian. Rancangan tersebut dinyatakan dalam hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yaitu:

1) Hipotesis pertama ( $H_1$ )

$H_{01}$  : Konflik peran dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH.

$H_{a1}$  : Konflik peran dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH..

2) Hipotesis kedua ( $H_2$ ):

$H_{02}$  : Konflik peran secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH..

$H_{a2}$  : Konflik peran secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH..

3) Hipotesis ketiga ( $H_3$ ):

$H_{03}$  : Beban kerja secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH..

$H_{a3}$  : Beban kerja secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH..

Untuk menerima atau menolak ketiga hipotesis dalam penelitian ini, maka dilihat hasil *output* SPSS. Kemudian *output* tersebut dimasukan ke kriteria menerima atau menolak hipotesis. Kriteria dalam penelitian ini yaitu melihat nilai  $T_{hitung}$  dan  $F_{hitung}$ . Paparan kriteria menerima atau menolak hipotesis akan diuraikan berikut ini:

1. Kriteria menerima atau menolak hipotesis pertama

a) Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ), maka  $H_{01}$  diterima, dan  $H_{a1}$  ditolak. Artinya konflik peran dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH.

b) Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya konflik peran dan beban kerja secara bersama-sama

(simultan) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH.

2. Kriteria menerima atau menolak hipotesis kedua

- a) Jika nilai  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$  ( $T_{hitung} < T_{tabel}$ ), maka  $H_{02}$  diterima, dan  $H_{a2}$  ditolak. Artinya konflik peran secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH.
- b) Jika nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $T_{hitung} > T_{tabel}$ ), maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya konflik peran secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH.

3. Kriteria menerima atau menolak hipotesis ketiga

- a) Jika nilai  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$  ( $T_{hitung} < T_{tabel}$ ), maka  $H_{03}$  diterima, dan  $H_{a3}$  ditolak. Artinya beban kerja secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH.
- b) Jika nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $T_{hitung} > T_{tabel}$ ), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya beban kerja secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA ACEH.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Hasil penelitian meliputi karakteristik responden, persepsi responden terhadap variabel, hasil pengujian keandalan data, hasil pengujian asumsi klasik, dan hasil pengujian hipotesis. Rangkaian paparan berikut ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

##### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden akan menampilkan informasi terkait dengan jenis kelamin, status perkawinan, usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

|    |                   |        |        |
|----|-------------------|--------|--------|
| 1) | Jenis Kelamin     | Jumlah | %      |
|    | 1) Laki-laki      | 58     | 80,56% |
|    | 2) Perempuan      | 14     | 19,44% |
|    | Jumlah            | 72     | 100%   |
| 2) | Status Perkawinan |        |        |
|    | 1) Kawin          | 53     | 73,61% |
|    | 2) Belum Kawin    | 16     | 22,22% |
|    | 3) Janda / Duda   | 3      | 4,17%  |
|    | Jumlah            | 72     | 100%   |

**Tabel 4.1 –Lanjutan**

| Karakteristik |                      | Jumlah | %      |
|---------------|----------------------|--------|--------|
| 3)            | Usia Responden       |        |        |
| 1)            | < 20 Tahun           | 1      | 1,39%  |
| 2)            | 20 – 29 Tahun        | 25     | 34,72% |
| 3)            | 30 – 39 Tahun        | 25     | 34,72% |
| 4)            | 40 – 49 Tahun        | 16     | 22,22% |
| 5)            | > 49 Tahun           | 5      | 6,94%  |
| Jumlah        |                      | 72     | 100%   |
| 4)            | Pendidikan Terakhir  |        |        |
| 1)            | ≤ SMA                | 32     | 44,44% |
| 2)            | Diploma /<br>Akademi | 5      | 6,94%  |
| 3)            | Sarjana              | 26     | 36,11% |
| 4)            | Magister             | 8      | 11,11% |
| 5)            | Doktor               | 1      | 1,39%  |
| Jumlah        |                      | 72     | 100%   |
| 5)            | Pendidikan Terakhir  |        |        |
| 1)            | < 5 tahun            | 14     | 19,44% |
| 2)            | 6-10 tahun           | 13     | 18,06% |
| 3)            | 11-15 tahun          | 11     | 15,28% |
| 4)            | 16-20 tahun          | 19     | 26,39% |
| 5)            | > 20 tahun           | 15     | 20,83% |
| Jumlah        |                      | 72     | 100%   |

Berdasarkan Tabel 4.1, terlihat jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 58 orang, dan perempuan sebanyak 14 orang. Responden laki-laki lebih dominan dalam pengamatan. Kemudian status perkawinan, kawin sebanyak 53 orang, belum kawin 16 orang, dan janda/duda sebanyak 3 orang. Responden yang berstatus kawin lebih dominan dalam pengamatan.

| No     | Indikator       | Jawaban |     |        |     |        |      |       |      |        |      | Jumlah dari Frekuensi X Skor | Rata-rata |
|--------|-----------------|---------|-----|--------|-----|--------|------|-------|------|--------|------|------------------------------|-----------|
|        |                 | 1 (STS) |     | 2 (TS) |     | 3 (KS) |      | 4 (S) |      | 5 (SS) |      |                              |           |
|        |                 | Frek    | %   | Frek   | %   | Frek   | %    | Frek  | %    | Frek   | %    |                              |           |
| 1      | Kualitas        | 0       | 0,0 | 1      | 1,4 | 18     | 25,0 | 32    | 44,4 | 21     | 29,2 | 289                          | 4,01      |
| 2      | Kuantitas       | 1       | 1,4 | 3      | 4,2 | 17     | 23,6 | 28    | 38,9 | 23     | 31,9 | 285                          | 3,95      |
| 3      | Ketepatan waktu | 1       | 1,4 | 0      | 0,0 | 10     | 13,9 | 39    | 54,2 | 22     | 30,6 | 297                          | 4,12      |
| 4      | Efektivitas     | 1       | 1,4 | 1      | 1,4 | 20     | 27,8 | 35    | 48,6 | 15     | 20,8 | 278                          | 3,86      |
| 5      | Kemandirian     | 0       | 0,0 | 0      | 0,0 | 0      | 0,0  | 22    | 30,6 | 50     | 69,4 | 338                          | 4,69      |
| Rerata |                 |         |     |        |     |        |      |       |      |        |      |                              | 4,04      |

Berdasarkan Tabel 4.2, variabel kinerja anggota POLRI dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata per indikator yang bervariasi. Indikator kualitas memiliki nilai rata-rata sebesar 4,01. Nilai ini menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan yang dikerjakan sudah baik. Indikator kuantitas memiliki nilai rata-rata sebesar 3,95. Nilai ini menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan yang telah dikerjakan sudah baik. Indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata 4,12. Nilai menunjukkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan telah tepat waktu. Indikator efektivitas memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86. Nilai ini menunjukkan bahwa pekerjaan telah diselesaikan dengan efektif. Indikator kemandirian memiliki nilai rata-rata 4,69. Nilai ini menunjukkan bahwa pekerjaan telah mampu diselesaikan dengan mandiri.

#### 4.1.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Konflik Peran

Persepsi responden terhadap variabel konflik peran secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Persepsi Responden terhadap Variabel Konflik Peran**

| No     | Indikator                 | Jawaban |     |        |     |        |      |       |      |        |      | Jumlah<br>dari<br>Frekuensi<br>X Skor | Rata-<br>rata |
|--------|---------------------------|---------|-----|--------|-----|--------|------|-------|------|--------|------|---------------------------------------|---------------|
|        |                           | 1 (STS) |     | 2 (TS) |     | 3 (KS) |      | 4 (S) |      | 5 (SS) |      |                                       |               |
|        |                           | Frek    | %   | Frek   | %   | Frek   | %    | Frek  | %    | Frek   | %    |                                       |               |
| 1      | SDM                       | 0       | 0,0 | 0      | 0,0 | 19     | 26,4 | 38    | 52,8 | 15     | 20,8 | 284                                   | 3,94          |
| 2      | Aturan yang berubah       | 0       | 0,0 | 0      | 0,0 | 0      | 0,0  | 22    | 30,6 | 50     | 69,4 | 338                                   | 4,69          |
| 3      | Kegiatan yang tidak perlu | 0       | 0,0 | 5      | 6,9 | 23     | 31,9 | 28    | 38,9 | 16     | 22,2 | 271                                   | 3,76          |
| 4      | Arahan yang diperbaharui  | 0       | 0,0 | 0      | 0,0 | 28     | 38,9 | 37    | 51,4 | 7      | 9,7  | 267                                   | 3,70          |
| 5      | Kecukupan wewenang        | 4       | 5,6 | 0      | 0,0 | 36     | 50,0 | 23    | 31,9 | 9      | 12,5 | 249                                   | 3,45          |
| Rerata |                           |         |     |        |     |        |      |       |      |        |      |                                       | 3,91          |

Berdasarkan Tabel 4.3 indikator sumber daya manusia memiliki nilai rata-rata sebesar 3,94. Nilai ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada sudah mencukupi. Indikator aturan yang berubah memiliki nilai rata-rata sebesar 4,69. Nilai ini menunjukkan bahwa walaupun aturan yang berubah, responden tetap konsisten. Indikator kegiatan yang tidak perlu memiliki nilai rata-rata 3,76. Nilai menunjukkan bahwa responden berpendapat cukup baik bahwa kegiatan yang tidak perlu, maka mereka tidak lakukan. Indikator arahan yang diperbaharui memiliki nilai rata-rata sebesar 3,70. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika arahan diperbaharui, responden tetap siap untuk menjalankan. Indikator kecukupan wewenang memiliki nilai rata-rata 3,45. Nilai ini menunjukkan responden merespon baik untuk kecukupan wewenang.

#### 4.1.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Beban Kerja

Persepsi responden terhadap variabel kinerja anggota POLRI secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Persepsi Responden terhadap Variabel Beban Kerja**

| No     | Indikator             | Jawaban |      |        |     |        |      |       |      |        |      | Jumlah dari Frekuensi X Skor | Rata-rata |
|--------|-----------------------|---------|------|--------|-----|--------|------|-------|------|--------|------|------------------------------|-----------|
|        |                       | 1 (STS) |      | 2 (TS) |     | 3 (KS) |      | 4 (S) |      | 5 (SS) |      |                              |           |
|        |                       | Frek    | %    | Frek   | %   | Frek   | %    | Frek  | %    | Frek   | %    |                              |           |
| 1      | Target                | 1       | 1,4  | 0      | 0,0 | 8      | 11,1 | 45    | 62,5 | 18     | 25,0 | 295                          | 4,09      |
| 2      | Kondisi pekerjaan     | 7       | 9,7  | 6      | 8,3 | 21     | 29,2 | 22    | 30,6 | 16     | 22,2 | 250                          | 3,47      |
| 3      | Strandar pekerjaan    | 3       | 4,2  | 3      | 4,2 | 22     | 30,6 | 31    | 43,1 | 13     | 18,1 | 264                          | 3,66      |
| 4      | Jumlah pegawai        | 13      | 18,1 | 6      | 8,3 | 25     | 34,7 | 16    | 22,2 | 12     | 16,7 | 224                          | 3,11      |
| 5      | Keterikatan pekerjaan | 0       | 0,0  | 0      | 0,0 | 20     | 27,8 | 37    | 51,4 | 15     | 20,8 | 283                          | 3,93      |
| Rerata |                       |         |      |        |     |        |      |       |      |        |      |                              | 3,65      |

Berdasarkan Tabel 4.4 indikator target memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09. Nilai ini menunjukkan bahwa target pekerjaan sudah jelas. Indikator kondisi pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,47. Nilai ini menunjukkan bahwa responden merespon cukup untuk kondisi pekerjaan terkait dengan waktu. Indikator standar pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,66. Nilai menunjukkan bahwa responden berpendapat cukup baik bahwa kegiatan yang dilakukan setiap hari adalah tugasnya. Indikator jumlah pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 3,11. Nilai ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai sudah mencukupi. Indikator keterikatan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,93. Nilai ini menunjukkan responden merespon baik untuk keterikatan pekerjaan mereka dengan institusi mereka.

#### 4.1.3 Hasil Pengujian Keandalan Data

##### 4.1.3.1 Hasil Pengujian Validitas

Hasil Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Santoso, 2010:23). Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item pertanyaan adalah jika nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan yang diuji validitasnya tersebut dinyatakan valid. Secara ringkas hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Validitas**

| No | Item | Nilai $R_{hitung}$<br>(Lampiran 3) | Nilai $R_{tabel}$<br>(Lampiran 7) | Perbandingan     | Keterangan |
|----|------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------|------------|
| 1. | A1   | 0,642                              | 0,2319                            | $0,642 > 0,2319$ | Valid      |
| 2. | A2   | 0,644                              |                                   | $0,644 > 0,2319$ | Valid      |
| 3. | A3   | 0,637                              |                                   | $0,637 > 0,2319$ | Valid      |

**Tabel 4.5 – Lanjutan**

| No  | Item | Nilai $R_{hitung}$<br>(Lampiran 3) | Nilai $R_{tabel}$<br>(Lampiran 7) | Perbandingan     | Keterangan |
|-----|------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------|------------|
| 1.  | A1   | 0,642                              | 0,2319                            | $0,642 > 0,2319$ | Valid      |
| 2.  | A2   | 0,644                              |                                   | $0,644 > 0,2319$ | Valid      |
| 3.  | A3   | 0,637                              |                                   | $0,637 > 0,2319$ | Valid      |
| 4.  | A4   | 0,708                              |                                   | $0,708 > 0,2319$ | Valid      |
| 5.  | A5   | 0,661                              |                                   | $0,661 > 0,2319$ | Valid      |
| 6.  | B1   | 0,642                              |                                   | $0,642 > 0,2319$ | Valid      |
| 7.  | B2   | 0,633                              |                                   | $0,633 > 0,2319$ | Valid      |
| 8.  | B3   | 0,617                              |                                   | $0,617 > 0,2319$ | Valid      |
| 9.  | B4   | 0,672                              |                                   | $0,672 > 0,2319$ | Valid      |
| 10. | B5   | 0,622                              |                                   | $0,622 > 0,2319$ | Valid      |
| 11. | C1   | 0,516                              |                                   | $0,516 > 0,2319$ | Valid      |
| 12. | C2   | 0,675                              |                                   | $0,675 > 0,2319$ | Valid      |
| 13. | C3   | 0,547                              |                                   | $0,547 > 0,2319$ | Valid      |
| 14. | C4   | 0,707                              |                                   | $0,707 > 0,2319$ | Valid      |
| 15. | C5   | 0,655                              |                                   | $0,655 > 0,2319$ | Valid      |

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat semua nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  ( $R_{hitung} > R_{tabel}$ ). Hal ini menunjukkan instrumen penelitian yaitu berupa butir-butir kuesioner telah valid. Sehingga sudah bisa dipakai untuk pengujian selanjutnya.

#### 4.1.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi suatu kuesioner (Sekaran, 2006:63). Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Santoso, 2010:45). Kriteria untuk menentukan reliabel tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan mengacu pada pedoman yang disarankan oleh Santoso (2010:48), yaitu jika suatu kuesioner memiliki  $\alpha > 0,60$  maka dikatakan kuesioner tersebut reliabel. Secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

| No. | Variabel              | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i><br>(Lampiran 4) | Perbandingan   | Keterangan |
|-----|-----------------------|-----------------------------------------------|----------------|------------|
| 1.  | Kinerja anggota POLRI | 0,656                                         | $0,656 > 0,60$ | Realibel   |
| 2.  | Konflik Peran         | 0,781                                         | $0,781 > 0,60$ | Realibel   |
| 3.  | Beban Kerja           | 0,736                                         | $0,736 > 0,60$ | Realibel   |

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat semua nilai *Cronbach's Alpha* variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen telah memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang disajikan sudah memiliki unsur keandalan yang dipersyaratkan. Artinya instrumen sudah dapat dipakai untuk pengujian selanjutnya.

#### **4.1.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik**

##### **4.1.4.1 Normalitas**

Hasil pengujian normalitas bertujuan untuk melihat normal tidaknya data yang akan dianalisis. Hasil pengujian normalitas ini penting untuk digunakan untuk mengetahui ada tidaknya data yang ekstrem. Data yang ekstrem mengakibatkan data tidak tersebar dengan normal. Data tersebut menjadi jauh dari nilai rata-ratanya. Uji statistik yang umum digunakan untuk menguji normalitas adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu dengan melihat *significant (2-tailed)* masing-masing variabel bernilai lebih dari *level of significant* 5% ( $> 0,05$ ) (Santoso, 2009:55). Secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                       |               |             |
|------------------------------------|----------------|-----------------------|---------------|-------------|
|                                    |                | Kinerja anggota POLRI | Konflik Peran | Beban Kerja |
| N                                  |                | 72                    | 72            | 72          |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | 19.56                 | 16.06         | 18.28       |
|                                    | Std. Deviation | 2.567                 | 2.075         | 2.634       |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | 0.112                 | 0.116         | 0.125       |
|                                    | Positive       | 0.112                 | 0.116         | 0.125       |
|                                    | Negative       | 0.104                 | 0.083         | 0.091       |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 0.949                 | 0.986         | 1.063       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | 0.329                 | 0.285         | 0.208       |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                       |               |             |

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat semua nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk semua variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data sudah memenuhi kriteria normalitas data. Sehingga data sudah dapat dipakai untuk pengujian selanjutnya.

#### 4.1.4.2 Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Variabel yang memiliki indikasi kuat pelanggaran asumsi klasik akan dikeluarkan dari model penelitian. Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel independen yang digunakan mempunyai multikolinearitas yang tinggi atau tidak, digunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Syarat tidak adanya

multikolinieritas adalah nilai Tolerance  $> 0,10$ , dan nilai VIP  $< 10$  (Santoso, 2009:55).

Secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup>                    |               |                             |            |                           |       |       |                         |       |
|----------------------------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model                                        |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                                              |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1                                            | (Constant)    | 11.522                      | 2.689      |                           | 4.284 | 0.000 |                         |       |
|                                              | Konflik Peran | 0.138                       | 0.143      | 0.112                     | 0.969 | 0.336 | 0.939                   | 1.065 |
|                                              | Beban Kerja   | 0.318                       | 0.112      | 0.326                     | 2.828 | 0.006 | 0.939                   | 1.065 |
| a. Dependent Variable: Kinerja anggota POLRI |               |                             |            |                           |       |       |                         |       |

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat nilai Tolerance  $> 0,10$ , dan nilai VIP  $< 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa data sudah memenuhi kriteria multikolinieritas data. Sehingga data sudah dapat dipakai untuk pengujian selanjutnya.

#### 4.1.4.3 Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi adalah gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi diantara faktor gangguan. Pengujian ada tidaknya autokorelasi yang paling banyak digunakan adalah uji *Durbin Watson* (uji DW) pada tingkat signifikansi 5%. Uji ini menghasilkan nilai DW hitung dan nilai DW tabel ( $dl$  &  $du$ ). Aturan pengujiannya adalah (Santoso, 2009:58):

- DW  $< dl$  berarti ada autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan.
- $dl < DW < du$  berarti ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik.
- $du < DW < 4-du$  berarti tidak ada masalah autokorelasi.
- $4-du < DW < 4-dl$  berarti ada masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik.
- $4-dl < DW$  berarti ada masalah autokorelasi serius.

Secara ringkas hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Autokorelasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b>                      |                    |          |                   |                            |               |
|-------------------------------------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                                 | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                                     | 0.370 <sup>a</sup> | 0.137    | 0.112             | 2.419                      | 1.827         |
| a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Peran |                    |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja anggota POLRI          |                    |          |                   |                            |               |

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat nilai Durbin Watson sebesar 1,827. Kemudian nilai ini dimasukan dalam kriteria. Rumusnya  $du < DW < 4-du$ , sehingga  $1,53 < 1,827 < 2,47$ . Artinya tidak ada masalah autokorelasi, sehingga data sudah dapat dipakai untuk pengujian selanjutnya.

#### **4.1.4.4 Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Santoso, 2009:57). Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlaknya. Jika probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas, jika probabilitas signifikan  $< 0.05$ , maka model regresi mengandung heteroskedastisitas (Santoso, 2009:60).

Hasil pengujian heterokedastisitas secara ringkas dapat lihat pada Tabel 4.10.



Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat nilai koefesien beta (B) untuk masing-masing variabel penelitian. Nilai ini akan dimasukkan dalam rumus regresi linier berganda.

$$Y = 11,522 + 0,138 \text{ Konflik Peran} + 0,318 \text{ Beban Kerja} + \text{error}$$

Artinya bahwa ketika konflik peran dan beban kerja 0, maka kinerja anggota POLRI akan meningkat sebesar 11,522. Namun ketika adanya konflik peran, setiap konflik peran meningkat 1 satuan, maka kinerja anggota POLRI akan menurun sebesar 0,138 satuan. Begitu juga dengan beban kerja. Ketika beban kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja anggota POLRI akan menurun sebesar 0,318 satuan.

#### 4.1.5.1 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil pengujian hipotesis pertama akan dilihat dari nilai uji F sebagai berikut. Secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Pertama**

| ANOVA <sup>b</sup>                                    |            |                |    |             |       |       |
|-------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Model                                                 |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
| 1                                                     | Regression | 64.099         | 2  | 32.049      | 5.478 | 0.006 |
|                                                       | Residual   | 403.679        | 69 | 5.850       |       |       |
|                                                       | Total      | 467.778        | 71 |             |       |       |
| a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Peran |            |                |    |             |       |       |
| b. Dependent Variable: Kinerja anggota POLRI          |            |                |    |             |       |       |

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,478. Kemudian nilai ini dimasukkan dalam kriteria menerima atau menolak hipotesis. Artinya bahwa nilai  $F_{hitung}$  ini akan ditandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  (Lampiran 9). Sehingga nilai  $5,478 > 3,127$ . Artinya bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya bahwa konflik peran dan

beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI.

#### 4.1.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil pengujian hipotesis kedua secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga**

| Coefficients <sup>a</sup>                    |               |                             |            |                           |       |       |
|----------------------------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                                        |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                                              |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                                            | (Constant)    | 11.522                      | 2.689      |                           | 4.284 | 0.000 |
|                                              | Konflik Peran | -0.138                      | 0.143      | 0.112                     | 2.969 | 0.336 |
|                                              | Beban Kerja   | -0.318                      | 0.112      | 0.326                     | 2.828 | 0.006 |
| a. Dependent Variable: Kinerja anggota POLRI |               |                             |            |                           |       |       |

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai  $T_{hitung}$  konflik peran sebesar 2,969. Kemudian nilai ini dimasukkan dalam kriteria menerima atau menolak hipotesis. Artinya bahwa nilai  $T_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $T_{tabel}$  (Lampiran 10). Sehingga nilai  $2,969 > 1,994$ . Artinya bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya bahwa konflik peran secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI.

#### 4.1.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat nilai  $T_{hitung}$  beban kerja sebesar 2,828. Kemudian nilai ini dimasukkan dalam kriteria menerima atau menolak hipotesis. Artinya bahwa nilai  $T_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $T_{tabel}$  (Lampiran 10). Sehingga nilai  $2,828 > 1,994$ . Artinya bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya bahwa beban kerja secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja secara Bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Anggota POLRI di POLDA ACEH**

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,478. Kemudian nilai ini dimasukkan dalam kriteria menerima atau menolak hipotesis. Artinya bahwa nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  (Lampiran 9). Sehingga nilai  $5,478 > 3,127$ . Artinya bahwa  $H0_1$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya konflik peran dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja anggota POLRI tidak terlepas dari peranan konflik peran dan beban kerja yang melekat pada individu anggota POLRI. Adanya konflik peran dan beban kerja akan berdampak terhadap fluktuasinya kinerja anggota POLRI pada pengamatan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kinerja anggota POLRI dipengaruhi oleh konflik peran dan beban kerja anggota POLRI.

### **4.2.2 Pengaruh Konflik Peran secara Individu (Parsial) terhadap Kinerja Anggota POLRI di POLDA ACEH**

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat nilai  $T_{hitung}$  konflik peran sebesar 2,969. Kemudian nilai ini dimasukkan dalam kriteria menerima atau menolak hipotesis. Artinya bahwa nilai  $T_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $T_{tabel}$  (Lampiran 10). Sehingga nilai  $2,969 > 1,994$ . Artinya bahwa  $H0_2$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya konflik peran secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa konflik peran yang ada pada anggota POLRI akan ikut berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI. Pengaruh tersebut

yaitu akan menurunnya kinerja anggota POLRI. Penurunan tersebut terlihat dari tanda negatif (-) pada nilai koefisien beta (Lampiran 10) untuk variabel konflik peran. Artinya bahwa ketika anggota POLRI mengalami konflik peran dalam bertugas ditempat tugasnya, maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja anggota POLRI tersebut.

Hasil penelitian ini relevan dengan Astianto (2014) yang mengungkapkan bahwa konflik peran menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja anggota POLRI. Kondisi tersebut akan mencerminkan bahwa konflik peran dapat menjadi faktor yang berpengaruh dan berperan terhadap penurunan kinerja anggota POLRI. Kondisi tersebut dapat diartikan bahwa konflik peran yang dialami oleh para anggota POLRI akan berefek terhadap penurunan kinerja anggota POLRI. Hal ini akan mencerminkan dampak dari pengaruh konflik peran terhadap kinerja anggota POLRI.

#### **4.2.3 Pengaruh Beban Kerja secara Individu (Parsial) terhadap Kinerja Anggota POLRI di POLDA ACEH**

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat nilai  $T_{hitung}$  beban kerja sebesar 2,828. Kemudian nilai ini dimasukan dalam kriteria menerima atau menolak hipotesis. Artinya bahwa nilai  $T_{hitung}$  ini akan ditandingkan dengan nilai  $T_{tabel}$  (Lampiran 10). Sehingga nilai  $2,828 > 1,994$ . Artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa beban kerja secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja yang ada pada anggota POLRI akan ikut berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI. Pengaruh tersebut yaitu akan menurunnya kinerja anggota POLRI. Penurunan tersebut terlihat dari tanda negatif (-) pada nilai koefisien beta (Lampiran 10) untuk variabel beban kerja. Artinya bahwa ketika pegawai mengalami beban kerja yang besar dalam bertugas ditempat tugasnya, maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja anggota POLRI tersebut.

Hasil penelitian ini relevan dengan Astianto (2014) dan Paramitadewi (2017) yang mengungkapkan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja anggota POLRI. Kondisi tersebut akan mencerminkan bahwa beban kerja dapat menjadi faktor yang berpengaruh dan berperan terhadap penurunan kinerja anggota POLRI. Kondisi tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja yang dialami oleh para anggota POLRI akan berefek terhadap penurunan kinerja anggota POLRI. Hal ini akan mencerminkan dampak dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota POLRI.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Konflik peran dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA Aceh.
2. Konflik peran secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA Aceh.
3. Beban kerja secara individu (parsial) berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di POLDA Aceh.

#### **5.2 Saran**

- 1) Agar memperhatikan kembali efektivitas pekerjaan. Hal ini karena memperoleh nilai yang rendah, sehingga dapat ditingkatkan.
- 2) Memperhatikan juga nilai kecukupan wewenang yang memiliki nilai rendah, agar dapat ditingkatkan.
- 3) Selanjutnya yang terakhir adalah juga mempertimbangkan jumlah pegawai. Hal ini karena jumlah pegawai juga memperoleh nilai yang rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha., Sanim B., Bonar MS. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol.6. No.1.34-44.
- Astianto. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.3. No.7:1-17.
- Bungin, Burhan. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. Jakarta: Kencana.
- Cooper, Cary & Straw Alison. (1995). *Stress Management*. Jakarta: Kesain.
- Gunawan, Hendra, & Zulfitriy Ramdan. (2012). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *Binus Business Review*. Vol.3. No.2:825-839.
- Hanna, Elizabeth & Friska Firmanti. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.15. No.1:13-28.
- Herujito, M Yayat. (2006). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Juliandi, Azuar., Irfan., Saprinal Manurung. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Khasifah, Fikratunil. & Rini Nugraheni. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal of Management*. Vol.5. No.1:1-7.
- Markuwati. (2015). Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja pada Anggota Polisi Wanita. *Psycho Idea*. Vol.13. No.1:74-85.
- Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6. No.6:3370-3339.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Kahn. (1966). *Organizations and The System Concept*. California: Company Pacific Grove.
- Shabbir, Benish, & Raza Naqvi., (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress, A Studi of Travel Agencies in Rawalpindi Islamabad and AJK. *Journal of Accounting and Marketing*. Vol.6.No.1:1-7.

- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Multivariat, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarinah & Mardalena (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jilid 1 dan 2, Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Shabbir, Benish, & Raza Naqvi., (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress, A Studi of Travel Agencies in Rawalpindi Islamabad and AJK. *Journal of Accounting and Marketing*. Vol.6.No.1:1-7.
- Soltani, Iraj., & Sara Hajatpour. (2013). Investigating the Effect of Role Ambiguity on Employee Job Stress, Articulating the Role of Work Family Conflict. *Management Science Letters*. Vol.3. No.1:1927-1936.
- Tang, YT & Chen HC. (2010). Impact of Role Ambiguity and Rle Conflict on Employee Creativity. *African Journal of Business Management*. Vol.4. No.6:869-881.
- Winardi, J. (2013). *Teori Organisasi & Pengorganisasian*. Jakarta:Rajawali Press.
- Wijono Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yasa. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.4.No.1:38-57.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1. KEUSIONER PENELITIAN

#### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH KONFLIK PERAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ANGGOTA POLRI DI POLDA ACEH

|                                |                      |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>No Responden</b>            | :                    |                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Petunjuk Pengisian</b>      | :                    | Beri tanda <i>checklist</i> (✓) pada salah satu jawaban yang dipilih sesuai keadaan yang sebenarnya dan jawablah pertanyaan dengan jujur.<br>Keterangan:<br>SS: Sangat Setuju; S: Setuju; KS: Kurang Setuju;<br>TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju. |
| <b>Karakteristik Responden</b> |                      |                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 1) Jenis Kelamin               | 1) Laki-laki         | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 2) Perempuan         | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
| 2) Status Perkawinan           | 1) Kawin             | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 2) Belum Kawin       | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 3) Janda / Duda      | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
| 3) Usia Responden              | 1) < 20 Tahun        | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 2) 20 – 29 Tahun     | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 3) 30 – 39 Tahun     | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 4) 40 – 49 Tahun     | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 5) > 49 Tahun        | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
| 4) Pendidikan Terakhir         | 1) ≤ SMA             | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 2) Diploma / Akademi | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 3) Sarjana           | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 4) Magister          | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | 5) Doktor            | <input type="text"/>                                                                                                                                                                                                                                        |

## 5) Masa Kerja

- 1) < 5 tahun
- 2) 6-10 tahun
- 3) 11-15 tahun
- 4) 16-20 tahun
- 5) > 20 tahun

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**A. VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

| No | Pernyataan                                                                         | Pilihan Jawaban |   |    |    |     |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|----|-----|
|    |                                                                                    | SS              | S | KS | TS | STS |
| 1. | Saya meyakini bahwa hasil dari pekerjaan saya sudah sesuai dengan arahan pimpinan. |                 |   |    |    |     |
| 2. | Saya telah menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.              |                 |   |    |    |     |
| 3. | Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.         |                 |   |    |    |     |
| 4. | Fasilitas yang tersedia menunjang efektivitas pekerjaan saya.                      |                 |   |    |    |     |
| 5. | Saya senang bekerja pada organisasi ini, dan akan selalu bekerja disini.           |                 |   |    |    |     |

**B. VARIABEL KONFLIK PERAN**

| No | Pernyataan                                                                                | Pilihan Jawaban |   |    |    |     |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|----|-----|
|    |                                                                                           | SS              | S | KS | TS | STS |
| 1. | Sumber daya yang kurang, membuat penugasan saya tidak efektif.                            |                 |   |    |    |     |
| 2. | Aturan yang berubah, saya tetap siaga menjalankannya.                                     |                 |   |    |    |     |
| 3. | Pekerjaan yang tidak perlu, seharusnya tidak saya kerjakan.                               |                 |   |    |    |     |
| 4. | Arahan yang berbeda-beda, membuat saya bekerja tidak maksimal.                            |                 |   |    |    |     |
| 5. | Saya bekerja dengan dua kelompok dalam organisasi saya sehingga membuat ekstra penugasan. |                 |   |    |    |     |

**C. VARIABEL BEBAN KERJA**

| No | Pernyataan                                                              | Pilihan Jawaban |   |    |    |     |
|----|-------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|----|-----|
|    |                                                                         | SS              | S | KS | TS | STS |
| 1. | Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.               |                 |   |    |    |     |
| 2. | Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup.                   |                 |   |    |    |     |
| 3. | Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.               |                 |   |    |    |     |
| 4. | Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan. |                 |   |    |    |     |
| 5. | Saya tidak dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.  |                 |   |    |    |     |

## Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

| Res | Kinerja Pegawai |    |    |    |    |    | Konflik Peran |    |    |    |    |    | Beban Kerja |    |    |    |    |    |
|-----|-----------------|----|----|----|----|----|---------------|----|----|----|----|----|-------------|----|----|----|----|----|
|     | A1              | A2 | A3 | A4 | A5 | Σ  | B1            | B2 | B3 | B4 | B5 | Σ  | C1          | C2 | C3 | C4 | C5 | Σ  |
| 1   | 5               | 1  | 1  | 1  | 5  | 13 | 5             | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 | 1           | 1  | 1  | 4  | 5  | 12 |
| 2   | 5               | 4  | 4  | 4  | 5  | 22 | 5             | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 | 4           | 1  | 4  | 1  | 5  | 15 |
| 3   | 5               | 5  | 3  | 5  | 5  | 23 | 4             | 5  | 4  | 4  | 4  | 21 | 4           | 4  | 1  | 1  | 5  | 15 |
| 4   | 4               | 5  | 5  | 4  | 4  | 22 | 4             | 4  | 3  | 4  | 4  | 19 | 4           | 3  | 3  | 3  | 4  | 17 |
| 5   | 5               | 5  | 4  | 3  | 5  | 22 | 5             | 5  | 3  | 3  | 3  | 19 | 3           | 4  | 5  | 1  | 3  | 16 |
| 6   | 5               | 4  | 5  | 4  | 4  | 22 | 4             | 4  | 4  | 3  | 4  | 19 | 3           | 4  | 3  | 3  | 5  | 18 |
| 7   | 4               | 4  | 4  | 4  | 5  | 21 | 4             | 5  | 3  | 3  | 4  | 19 | 4           | 5  | 1  | 3  | 3  | 16 |
| 8   | 4               | 4  | 4  | 4  | 5  | 21 | 4             | 5  | 4  | 3  | 4  | 20 | 5           | 3  | 3  | 3  | 4  | 18 |
| 9   | 4               | 5  | 4  | 5  | 5  | 23 | 4             | 5  | 3  | 4  | 4  | 20 | 4           | 4  | 5  | 1  | 3  | 17 |
| 10  | 4               | 3  | 4  | 4  | 5  | 20 | 3             | 5  | 4  | 3  | 3  | 18 | 4           | 5  | 3  | 3  | 4  | 19 |
| 11  | 4               | 4  | 4  | 4  | 5  | 21 | 4             | 5  | 4  | 4  | 1  | 18 | 4           | 3  | 3  | 1  | 4  | 15 |
| 12  | 4               | 4  | 4  | 4  | 5  | 21 | 5             | 5  | 5  | 3  | 3  | 21 | 4           | 3  | 4  | 3  | 4  | 18 |
| 13  | 5               | 4  | 4  | 4  | 5  | 22 | 5             | 5  | 5  | 3  | 3  | 21 | 3           | 5  | 5  | 1  | 4  | 18 |
| 14  | 4               | 4  | 3  | 4  | 5  | 20 | 3             | 5  | 4  | 3  | 3  | 18 | 4           | 2  | 2  | 1  | 3  | 12 |
| 15  | 5               | 4  | 5  | 4  | 5  | 23 | 5             | 5  | 4  | 4  | 4  | 22 | 5           | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 16  | 5               | 3  | 4  | 3  | 5  | 20 | 4             | 5  | 5  | 3  | 4  | 21 | 4           | 4  | 4  | 1  | 3  | 16 |
| 17  | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4             | 4  | 4  | 4  | 3  | 19 | 4           | 1  | 4  | 4  | 4  | 17 |
| 18  | 5               | 5  | 3  | 4  | 5  | 22 | 4             | 5  | 4  | 4  | 4  | 21 | 4           | 3  | 4  | 3  | 4  | 18 |
| 19  | 4               | 5  | 5  | 4  | 4  | 22 | 3             | 4  | 5  | 3  | 3  | 18 | 4           | 5  | 4  | 4  | 3  | 20 |
| 20  | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4             | 4  | 3  | 4  | 1  | 16 | 4           | 3  | 4  | 1  | 4  | 16 |
| 21  | 3               | 4  | 4  | 3  | 5  | 19 | 4             | 5  | 3  | 4  | 3  | 19 | 4           | 5  | 5  | 1  | 3  | 18 |
| 22  | 4               | 3  | 4  | 3  | 5  | 19 | 4             | 5  | 5  | 3  | 3  | 20 | 3           | 3  | 5  | 3  | 4  | 18 |
| 23  | 5               | 4  | 4  | 5  | 5  | 23 | 4             | 5  | 4  | 4  | 3  | 20 | 4           | 3  | 3  | 3  | 4  | 17 |
| 24  | 3               | 4  | 3  | 3  | 5  | 18 | 3             | 5  | 3  | 3  | 3  | 17 | 4           | 5  | 4  | 1  | 3  | 17 |
| 25  | 3               | 4  | 5  | 3  | 4  | 19 | 5             | 4  | 3  | 4  | 1  | 17 | 5           | 4  | 4  | 4  | 4  | 21 |
| 26  | 4               | 3  | 4  | 3  | 5  | 19 | 3             | 5  | 3  | 3  | 3  | 17 | 3           | 4  | 3  | 2  | 3  | 15 |
| 27  | 3               | 2  | 4  | 4  | 5  | 18 | 5             | 5  | 4  | 4  | 3  | 21 | 4           | 3  | 3  | 3  | 4  | 17 |
| 28  | 5               | 3  | 5  | 4  | 5  | 22 | 4             | 5  | 3  | 4  | 4  | 20 | 4           | 5  | 5  | 5  | 5  | 24 |

|    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 29 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 19 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 18 |
| 31 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 20 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 19 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 33 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 18 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 18 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 18 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 37 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 19 |
| 39 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 16 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 44 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 17 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 15 |
| 47 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 21 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 19 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 49 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 51 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 20 |
| 53 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 20 |
| 55 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 21 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 56 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 19 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 17 |
| 58 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 19 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 17 |

|    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 20 |
| 63 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 19 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 64 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 22 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 |
| 65 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 20 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 66 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 67 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 19 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 20 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 71 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 72 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 21 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 17 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 |

### Lampiran 3. Hasil Pengujian Validitas

#### Variabel Kinerja Pegawai

##### Correlations

|                 |                     | A1     | A2     | A3     | A4     | A5     | Kinerja Pegawai |
|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|
| A1              | Pearson Correlation | 1      | .020   | -.027  | .137   | -.011  | .642**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     |        | .865   | .821   | .251   | .927   | .003            |
|                 | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72              |
| A2              | Pearson Correlation | .020   | 1      | .312** | .386** | .166   | .644**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .865   |        | .008   | .001   | .163   | .000            |
|                 | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72              |
| A3              | Pearson Correlation | -.027  | .312** | 1      | .284*  | .392** | .637**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .821   | .008   |        | .016   | .001   | .000            |
|                 | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72              |
| A4              | Pearson Correlation | .137   | .386** | .284*  | 1      | .334** | .708**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .251   | .001   | .016   |        | .004   | .000            |
|                 | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72              |
| A5              | Pearson Correlation | -.011  | .166   | .392** | .334** | 1      | .661**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .927   | .163   | .001   | .004   |        | .000            |
|                 | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72              |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .642** | .644** | .637** | .708** | .661** | 1               |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .003   | .000   | .000   | .000   | .000   |                 |
|                 | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72              |

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

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

### Variabel Konflik Peran

#### Correlations

|               |                     | B1     | B2    | B3     | B4     | B5     | Konflik Peran |
|---------------|---------------------|--------|-------|--------|--------|--------|---------------|
| B1            | Pearson Correlation | 1      | -.120 | .233*  | .443** | .219   | .642**        |
|               | Sig. (2-tailed)     |        | .315  | .049   | .000   | .065   | .000          |
|               | N                   | 72     | 72    | 72     | 72     | 72     | 72            |
| B2            | Pearson Correlation | -.120  | 1     | .127   | -.012  | .081   | .633*         |
|               | Sig. (2-tailed)     | .315   |       | .288   | .921   | .500   | .049          |
|               | N                   | 72     | 72    | 72     | 72     | 72     | 72            |
| B3            | Pearson Correlation | .233*  | .127  | 1      | .252*  | .031   | .617**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .049   | .288  |        | .033   | .795   | .000          |
|               | N                   | 72     | 72    | 72     | 72     | 72     | 72            |
| B4            | Pearson Correlation | .443** | -.012 | .252*  | 1      | .256*  | .672**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000   | .921  | .033   |        | .030   | .000          |
|               | N                   | 72     | 72    | 72     | 72     | 72     | 72            |
| B5            | Pearson Correlation | .219   | .081  | .031   | .256*  | 1      | .622**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .065   | .500  | .795   | .030   |        | .000          |
|               | N                   | 72     | 72    | 72     | 72     | 72     | 72            |
| Konflik Peran | Pearson Correlation | .642** | .633* | .617** | .672** | .622** | 1             |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000   | .049  | .000   | .000   | .000   |               |
|               | N                   | 72     | 72    | 72     | 72     | 72     | 72            |

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

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

**Variabel Beban Kerja****Correlations**

|             |                     | C1     | C2     | C3     | C4     | C5     | Beban Kerja |
|-------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| C1          | Pearson Correlation | 1      | .079   | .196   | .221   | .130   | .516**      |
|             | Sig. (2-tailed)     |        | .512   | .099   | .063   | .276   | .000        |
|             | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72          |
| C2          | Pearson Correlation | .079   | 1      | .040   | .064   | -.194  | .675**      |
|             | Sig. (2-tailed)     | .512   |        | .737   | .591   | .103   | .000        |
|             | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72          |
| C3          | Pearson Correlation | .196   | .040   | 1      | .175   | .091   | .547**      |
|             | Sig. (2-tailed)     | .099   | .737   |        | .141   | .449   | .000        |
|             | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72          |
| C4          | Pearson Correlation | .221   | .064   | .175   | 1      | .225   | .707**      |
|             | Sig. (2-tailed)     | .063   | .591   | .141   |        | .058   | .000        |
|             | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72          |
| C5          | Pearson Correlation | .130   | -.194  | .091   | .225   | 1      | .655**      |
|             | Sig. (2-tailed)     | .276   | .103   | .449   | .058   |        | .002        |
|             | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72          |
| Beban Kerja | Pearson Correlation | .516** | .675** | .547** | .707** | .655** | 1           |
|             | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   |             |
|             | N                   | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72          |

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

#### Lampiran 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

##### Variabel Kinerja Pegawai

###### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.656            | 5          |

##### Variabel Konflik Peran

###### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.781            | 5          |

##### Variabel Beban Kerja

###### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.736            | 5          |

## Lampiran 5. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

### Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                 |               |             |
|------------------------------------|----------------|-----------------|---------------|-------------|
|                                    |                | Kinerja Pegawai | Konflik Peran | Beban Kerja |
| N                                  |                | 72              | 72            | 72          |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | 19.56           | 16.06         | 18.28       |
|                                    | Std. Deviation | 2.567           | 2.075         | 2.634       |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | 0.112           | 0.116         | 0.125       |
|                                    | Positive       | 0.112           | 0.116         | 0.125       |
|                                    | Negative       | 0.104           | 0.083         | 0.091       |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 0.949           | 0.986         | 1.063       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | 0.329           | 0.285         | 0.208       |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                 |               |             |

### Multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup>              |               |                             |            |                           |       |       |                         |       |
|----------------------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model                                  |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                                        |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1                                      | (Constant)    | 11.522                      | 2.689      |                           | 4.284 | 0.000 |                         |       |
|                                        | Konflik Peran | 0.138                       | 0.143      | 0.112                     | 0.969 | 0.336 | 0.939                   | 1.065 |
|                                        | Beban Kerja   | 0.318                       | 0.112      | 0.326                     | 2.828 | 0.006 | 0.939                   | 1.065 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |               |                             |            |                           |       |       |                         |       |

### Autokorelasi

| Model Summary <sup>b</sup>                            |                    |          |                   |                            |               |
|-------------------------------------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                                 | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                                     | 0.370 <sup>a</sup> | 0.137    | 0.112             | 2.419                      | 1.827         |
| a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Peran |                    |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                |                    |          |                   |                            |               |

## Heterokedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |       |                         |       |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|                           |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)    | 1.214                       | 1.598      |                           | 0760  | 0.450 |                         |       |
|                           | Konflik Peran | 0.175                       | 0.085      | 0.246                     | 2.067 | 0.062 | 0.939                   | 1.065 |
|                           | Beban Kerja   | 0.119                       | 0.067      | 0.212                     | 1.776 | 0.080 | 0.939                   | 1.065 |

a. Dependent Variable: abresid



Lampiran 7. Nilai  $R_{\text{tabel}}$ 

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 51         | 0.2284                                   | 0.2706 | 0.3183 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52         | 0.2262                                   | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53         | 0.2241                                   | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54         | 0.2221                                   | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55         | 0.2201                                   | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56         | 0.2181                                   | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57         | 0.2162                                   | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58         | 0.2144                                   | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59         | 0.2126                                   | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60         | 0.2108                                   | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61         | 0.2091                                   | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62         | 0.2075                                   | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63         | 0.2058                                   | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64         | 0.2042                                   | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65         | 0.2027                                   | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66         | 0.2012                                   | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67         | 0.1997                                   | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68         | 0.1982                                   | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69         | 0.1968                                   | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70         | 0.1954                                   | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |

Lampiran 8. Nilai *Durbin Watson*

| <i>n</i> | <i>k</i> = 1         |                      | <i>k</i> = 2         |                      | <i>k</i> = 3         |                      | <i>k</i> = 4         |                      | <i>k</i> = 5         |                      |
|----------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|          | <i>d<sub>L</sub></i> | <i>d<sub>U</sub></i> | <i>d<sub>L</sub></i> | <i>d<sub>U</sub></i> | <i>d<sub>L</sub></i> | <i>d<sub>U</sub></i> | <i>d<sub>L</sub></i> | <i>d<sub>U</sub></i> | <i>d<sub>L</sub></i> | <i>d<sub>U</sub></i> |
| 15       | 0.81                 | 1.07                 | 0.70                 | 1.25                 | 0.59                 | 1.46                 | 0.49                 | 1.70                 | 0.39                 | 1.96                 |
| 16       | 0.84                 | 1.09                 | 0.74                 | 1.25                 | 0.63                 | 1.44                 | 0.53                 | 1.66                 | 0.44                 | 1.90                 |
| 17       | 0.87                 | 1.10                 | 0.77                 | 1.25                 | 0.67                 | 1.43                 | 0.57                 | 1.63                 | 0.48                 | 1.85                 |
| 18       | 0.90                 | 1.12                 | 0.80                 | 1.26                 | 0.71                 | 1.42                 | 0.61                 | 1.60                 | 0.52                 | 1.80                 |
| 19       | 0.93                 | 1.13                 | 0.83                 | 1.26                 | 0.74                 | 1.41                 | 0.65                 | 1.58                 | 0.56                 | 1.77                 |
| 20       | 0.95                 | 1.15                 | 0.86                 | 1.27                 | 0.77                 | 1.41                 | 0.68                 | 1.57                 | 0.60                 | 1.74                 |
| 21       | 0.97                 | 1.16                 | 0.89                 | 1.27                 | 0.80                 | 1.41                 | 0.72                 | 1.55                 | 0.63                 | 1.71                 |
| 22       | 1.00                 | 1.17                 | 0.91                 | 1.28                 | 0.83                 | 1.40                 | 0.75                 | 1.54                 | 0.66                 | 1.69                 |
| 23       | 1.02                 | 1.19                 | 0.94                 | 1.29                 | 0.86                 | 1.40                 | 0.77                 | 1.53                 | 0.70                 | 1.67                 |
| 24       | 1.04                 | 1.20                 | 0.96                 | 1.30                 | 0.88                 | 1.41                 | 0.80                 | 1.53                 | 0.72                 | 1.66                 |
| 25       | 1.05                 | 1.21                 | 0.98                 | 1.30                 | 0.90                 | 1.41                 | 0.83                 | 1.52                 | 0.75                 | 1.65                 |
| 26       | 1.07                 | 1.22                 | 1.00                 | 1.31                 | 0.93                 | 1.41                 | 0.85                 | 1.52                 | 0.78                 | 1.64                 |
| 27       | 1.09                 | 1.23                 | 1.02                 | 1.32                 | 0.95                 | 1.41                 | 0.88                 | 1.51                 | 0.81                 | 1.63                 |
| 28       | 1.10                 | 1.24                 | 1.04                 | 1.32                 | 0.97                 | 1.41                 | 0.90                 | 1.51                 | 0.83                 | 1.62                 |
| 29       | 1.12                 | 1.25                 | 1.05                 | 1.33                 | 0.99                 | 1.42                 | 0.92                 | 1.51                 | 0.85                 | 1.61                 |
| 30       | 1.13                 | 1.26                 | 1.07                 | 1.34                 | 1.01                 | 1.42                 | 0.94                 | 1.51                 | 0.88                 | 1.61                 |
| 31       | 1.15                 | 1.27                 | 1.08                 | 1.34                 | 1.02                 | 1.42                 | 0.96                 | 1.51                 | 0.90                 | 1.60                 |
| 32       | 1.16                 | 1.28                 | 1.10                 | 1.35                 | 1.04                 | 1.43                 | 0.98                 | 1.51                 | 0.92                 | 1.60                 |
| 33       | 1.17                 | 1.29                 | 1.11                 | 1.36                 | 1.05                 | 1.43                 | 1.00                 | 1.51                 | 0.94                 | 1.59                 |
| 34       | 1.18                 | 1.30                 | 1.13                 | 1.36                 | 1.07                 | 1.43                 | 1.01                 | 1.51                 | 0.95                 | 1.59                 |
| 35       | 1.19                 | 1.31                 | 1.14                 | 1.37                 | 1.08                 | 1.44                 | 1.03                 | 1.51                 | 0.97                 | 1.59                 |
| 36       | 1.21                 | 1.32                 | 1.15                 | 1.38                 | 1.10                 | 1.44                 | 1.04                 | 1.51                 | 0.99                 | 1.59                 |
| 37       | 1.22                 | 1.32                 | 1.16                 | 1.38                 | 1.11                 | 1.45                 | 1.06                 | 1.51                 | 1.00                 | 1.59                 |
| 38       | 1.23                 | 1.33                 | 1.18                 | 1.39                 | 1.12                 | 1.45                 | 1.07                 | 1.52                 | 1.02                 | 1.58                 |
| 39       | 1.24                 | 1.34                 | 1.19                 | 1.39                 | 1.14                 | 1.45                 | 1.09                 | 1.52                 | 1.03                 | 1.58                 |
| 40       | 1.25                 | 1.34                 | 1.20                 | 1.40                 | 1.15                 | 1.46                 | 1.10                 | 1.52                 | 1.05                 | 1.58                 |
| 45       | 1.29                 | 1.38                 | 1.24                 | 1.42                 | 1.20                 | 1.48                 | 1.16                 | 1.53                 | 1.11                 | 1.58                 |
| 50       | 1.32                 | 1.40                 | 1.28                 | 1.45                 | 1.24                 | 1.49                 | 1.20                 | 1.54                 | 1.16                 | 1.59                 |
| 55       | 1.36                 | 1.43                 | 1.32                 | 1.47                 | 1.28                 | 1.51                 | 1.25                 | 1.55                 | 1.21                 | 1.59                 |
| 60       | 1.38                 | 1.45                 | 1.35                 | 1.48                 | 1.32                 | 1.52                 | 1.28                 | 1.56                 | 1.25                 | 1.60                 |
| 65       | 1.41                 | 1.47                 | 1.38                 | 1.50                 | 1.35                 | 1.53                 | 1.31                 | 1.57                 | 1.28                 | 1.61                 |
| 70       | 1.43                 | 1.49                 | 1.40                 | 1.52                 | 1.37                 | 1.55                 | 1.34                 | 1.58                 | 1.31                 | 1.61                 |
| 75       | 1.45                 | 1.50                 | 1.42                 | 1.53                 | 1.39                 | 1.56                 | 1.37                 | 1.59                 | 1.34                 | 1.62                 |
| 80       | 1.47                 | 1.52                 | 1.44                 | 1.54                 | 1.42                 | 1.57                 | 1.39                 | 1.60                 | 1.36                 | 1.62                 |

Lampiran 9. Nilai  $F_{\text{tabel}}$ 

$$F_{\alpha = 0.05}$$

| df2 | df1 | 1        | 2          | 3         | 4         | 5          | 6         |
|-----|-----|----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| 1   | 161 | 4.47639  | 3.99500000 | 3.707345  | 3.4583241 | 3.30161878 | 3.1986000 |
| 2   | 18  | 5.12821  | 3.9000000  | 3.7164292 | 3.466794  | 3.306410   | 3.229534  |
| 3   | 10  | 5.127964 | 3.952094   | 3.726628  | 3.477182  | 3.313455   | 3.240645  |
| 4   | 7   | 5.108647 | 4.044272   | 3.7391382 | 3.488233  | 3.325057   | 3.253132  |
| 5   | 6   | 5.107891 | 4.086135   | 3.7509451 | 3.499168  | 3.336329   | 3.265028  |
| 6   | 5   | 5.107378 | 4.13253    | 3.757063  | 3.509677  | 3.347374   | 3.276364  |
| 7   | 5   | 5.107448 | 4.1737414  | 3.76831   | 3.520312  | 3.3571523  | 3.286969  |
| 8   | 5   | 5.117655 | 4.258970   | 3.766181  | 3.537853  | 3.367499   | 3.298580  |
| 9   | 5   | 5.117355 | 4.256495   | 3.7662548 | 3.533089  | 3.3681659  | 3.317354  |
| 10  | 4   | 5.064603 | 4.102821   | 3.708265  | 3.478050  | 3.325835   | 3.217175  |
| 11  | 4   | 5.044336 | 3.982298   | 3.587434  | 3.356190  | 3.303874   | 3.094613  |
| 12  | 4   | 4.747225 | 3.885294   | 3.490295  | 3.259167  | 3.105875   | 2.996120  |
| 13  | 4   | 4.667193 | 3.805565   | 3.410534  | 3.179117  | 3.025438   | 2.915269  |
| 14  | 4   | 4.600110 | 3.738892   | 3.343889  | 3.112250  | 2.958249   | 2.847724  |
| 15  | 4   | 4.543077 | 3.682320   | 3.287382  | 3.055548  | 2.901295   | 2.790465  |
| 16  | 4   | 4.493998 | 3.633723   | 3.238872  | 3.006917  | 2.852409   | 2.741311  |
| 17  | 4   | 4.451322 | 3.591531   | 3.196777  | 2.964708  | 2.809996   | 2.698660  |
| 18  | 4   | 4.413873 | 3.554557   | 3.159908  | 2.927744  | 2.772853   | 2.663305  |
| 19  | 4   | 4.380750 | 3.521893   | 3.127350  | 2.895197  | 2.740058   | 2.628318  |
| 20  | 4   | 4.351244 | 3.492828   | 3.098391  | 2.864081  | 2.710890   | 2.598978  |
| 21  | 4   | 4.324794 | 3.466800   | 3.072467  | 2.840100  | 2.684781   | 2.572712  |
| 22  | 4   | 4.300950 | 3.443357   | 3.049125  | 2.816708  | 2.661274   | 2.549061  |
| 23  | 4   | 4.279344 | 3.422132   | 3.027998  | 2.795539  | 2.639999   | 2.527655  |
| 24  | 4   | 4.259677 | 3.402826   | 3.008787  | 2.776289  | 2.620654   | 2.508189  |
| 25  | 4   | 4.241699 | 3.385190   | 2.991241  | 2.758710  | 2.602987   | 2.490410  |
| 26  | 4   | 4.225201 | 3.369014   | 2.975154  | 2.742594  | 2.586790   | 2.474109  |
| 27  | 4   | 4.210000 | 3.354131   | 2.960351  | 2.727765  | 2.571884   | 2.459108  |
| 28  | 4   | 4.195972 | 3.340386   | 2.946685  | 2.714076  | 2.558128   | 2.445259  |
| 29  | 4   | 4.182964 | 3.327654   | 2.934030  | 2.701399  | 2.545386   | 2.432434  |
| 30  | 4   | 4.170877 | 3.315830   | 2.922277  | 2.689628  | 2.533555   | 2.420523  |
| 31  | 4   | 4.159615 | 3.304817   | 2.911334  | 2.678667  | 2.522538   | 2.409432  |
| 32  | 4   | 4.149097 | 3.294537   | 2.901120  | 2.668437  | 2.512255   | 2.399080  |
| 33  | 4   | 4.139252 | 3.284918   | 2.891564  | 2.658867  | 2.502635   | 2.389394  |
| 34  | 4   | 4.130018 | 3.275898   | 2.882604  | 2.649894  | 2.493616   | 2.380313  |
| 35  | 4   | 4.121338 | 3.267424   | 2.874187  | 2.641465  | 2.485143   | 2.371781  |
| 36  | 4   | 4.113165 | 3.259446   | 2.866266  | 2.633532  | 2.477169   | 2.363751  |
| 37  | 4   | 4.105456 | 3.251924   | 2.858794  | 2.626052  | 2.469650   | 2.356179  |
| 38  | 4   | 4.098172 | 3.244818   | 2.851741  | 2.618988  | 2.462548   | 2.349027  |
| 39  | 4   | 4.091279 | 3.238096   | 2.845068  | 2.612306  | 2.455831   | 2.342262  |
| 40  | 4   | 4.084746 | 3.231727   | 2.838745  | 2.605975  | 2.449466   | 2.335852  |
| 41  | 4   | 4.078546 | 3.225684   | 2.832747  | 2.599969  | 2.443429   | 2.329771  |
| 42  | 4   | 4.072654 | 3.219942   | 2.827049  | 2.594263  | 2.437693   | 2.323994  |
| 43  | 4   | 4.067047 | 3.214480   | 2.821628  | 2.588836  | 2.432236   | 2.318498  |
| 44  | 4   | 4.061706 | 3.209278   | 2.816466  | 2.583667  | 2.427040   | 2.313264  |
| 45  | 4   | 4.056612 | 3.204317   | 2.811544  | 2.578739  | 2.422085   | 2.308273  |
| 46  | 4   | 4.051749 | 3.199582   | 2.806849  | 2.574035  | 2.417354   | 2.303509  |
| 47  | 4   | 4.047100 | 3.195054   | 2.802355  | 2.569540  | 2.412837   | 2.298956  |
| 48  | 4   | 4.042652 | 3.190727   | 2.798061  | 2.565241  | 2.408514   | 2.294601  |
| 49  | 4   | 4.038393 | 3.186582   | 2.793949  | 2.561124  | 2.404375   | 2.290432  |
| 50  | 4   | 4.034310 | 3.182610   | 2.790008  | 2.557179  | 2.400409   | 2.286436  |
| 51  | 4   | 4.030393 | 3.178799   | 2.786229  | 2.553395  | 2.396605   | 2.282603  |
| 52  | 4   | 4.026631 | 3.175141   | 2.782600  | 2.549763  | 2.392953   | 2.278923  |
| 53  | 4   | 4.023017 | 3.171626   | 2.779114  | 2.546273  | 2.389444   | 2.275388  |
| 54  | 4   | 4.019541 | 3.168246   | 2.775762  | 2.542918  | 2.386070   | 2.271989  |
| 55  | 4   | 4.016195 | 3.164993   | 2.772537  | 2.539689  | 2.382823   | 2.268717  |
| 56  | 4   | 4.012973 | 3.161861   | 2.769431  | 2.536579  | 2.379697   | 2.265567  |
| 57  | 4   | 4.009868 | 3.158843   | 2.766438  | 2.533583  | 2.376684   | 2.262532  |
| 58  | 4   | 4.006873 | 3.155932   | 2.763552  | 2.530694  | 2.373780   | 2.259605  |
| 59  | 4   | 4.003983 | 3.153123   | 2.760767  | 2.527907  | 2.370977   | 2.256780  |
| 60  | 4   | 4.001191 | 3.150411   | 2.758078  | 2.525215  | 2.368270   | 2.254053  |
| 61  | 4   | 3.998494 | 3.147791   | 2.755481  | 2.522615  | 2.365656   | 2.251418  |
| 62  | 4   | 3.995887 | 3.145256   | 2.752970  | 2.520101  | 2.363128   | 2.248871  |
| 63  | 4   | 3.993365 | 3.142809   | 2.750541  | 2.517670  | 2.360684   | 2.246408  |
| 64  | 4   | 3.990924 | 3.140438   | 2.748191  | 2.515318  | 2.358318   | 2.244024  |
| 65  | 4   | 3.988560 | 3.138142   | 2.745915  | 2.513040  | 2.356028   | 2.241716  |
| 66  | 4   | 3.986269 | 3.135918   | 2.743711  | 2.510833  | 2.353809   | 2.239480  |
| 67  | 4   | 3.984049 | 3.133762   | 2.741574  | 2.508695  | 2.351658   | 2.237312  |
| 68  | 4   | 3.981896 | 3.131672   | 2.739502  | 2.506621  | 2.349573   | 2.235210  |
| 69  | 4   | 3.979807 | 3.129644   | 2.737492  | 2.504609  | 2.347550   | 2.233171  |
| 70  | 4   | 3.977779 | 3.127676   | 2.735541  | 2.502654  | 2.345584   | 2.231192  |
| 71  | 4   | 3.975810 | 3.125764   | 2.733647  | 2.500760  | 2.343680   | 2.229271  |
| 72  | 4   | 3.973897 | 3.123907   | 2.731807  | 2.498919  | 2.341828   | 2.227404  |
| 73  | 4   | 3.972038 | 3.122103   | 2.730019  | 2.497129  | 2.340028   | 2.225590  |

Lampiran 10. Nilai T<sub>Tabel</sub>

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| Pr<br>df | 0.25<br>0.50 | 0.10<br>0.20 | 0.05<br>0.10 | 0.025<br>0.050 | 0.01<br>0.02 | 0.005<br>0.010 | 0.001<br>0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 41       | 0.68052      | 1.30254      | 1.68288      | 2.01954        | 2.42080      | 2.70118        | 3.30127        |
| 42       | 0.68038      | 1.30204      | 1.68195      | 2.01808        | 2.41847      | 2.69807        | 3.29595        |
| 43       | 0.68024      | 1.30155      | 1.68107      | 2.01669        | 2.41625      | 2.69510        | 3.29089        |
| 44       | 0.68011      | 1.30109      | 1.68023      | 2.01537        | 2.41413      | 2.69228        | 3.28607        |
| 45       | 0.67998      | 1.30065      | 1.67943      | 2.01410        | 2.41212      | 2.68959        | 3.28148        |
| 46       | 0.67986      | 1.30023      | 1.67866      | 2.01290        | 2.41019      | 2.68701        | 3.27710        |
| 47       | 0.67975      | 1.29982      | 1.67793      | 2.01174        | 2.40835      | 2.68456        | 3.27291        |
| 48       | 0.67964      | 1.29944      | 1.67722      | 2.01063        | 2.40658      | 2.68220        | 3.26891        |
| 49       | 0.67953      | 1.29907      | 1.67655      | 2.00958        | 2.40489      | 2.67995        | 3.26508        |
| 50       | 0.67943      | 1.29871      | 1.67591      | 2.00856        | 2.40327      | 2.67779        | 3.26141        |
| 51       | 0.67933      | 1.29837      | 1.67528      | 2.00758        | 2.40172      | 2.67572        | 3.25789        |
| 52       | 0.67924      | 1.29805      | 1.67469      | 2.00665        | 2.40022      | 2.67373        | 3.25451        |
| 53       | 0.67915      | 1.29773      | 1.67412      | 2.00575        | 2.39879      | 2.67182        | 3.25127        |
| 54       | 0.67906      | 1.29743      | 1.67356      | 2.00488        | 2.39741      | 2.66998        | 3.24815        |
| 55       | 0.67898      | 1.29713      | 1.67303      | 2.00404        | 2.39608      | 2.66822        | 3.24515        |
| 56       | 0.67890      | 1.29685      | 1.67252      | 2.00324        | 2.39480      | 2.66651        | 3.24226        |
| 57       | 0.67882      | 1.29658      | 1.67203      | 2.00247        | 2.39357      | 2.66487        | 3.23948        |
| 58       | 0.67874      | 1.29632      | 1.67155      | 2.00172        | 2.39238      | 2.66329        | 3.23680        |
| 59       | 0.67867      | 1.29607      | 1.67109      | 2.00100        | 2.39123      | 2.66176        | 3.23421        |
| 60       | 0.67860      | 1.29582      | 1.67065      | 2.00030        | 2.39012      | 2.66028        | 3.23171        |
| 61       | 0.67853      | 1.29558      | 1.67022      | 1.99962        | 2.38905      | 2.65886        | 3.22930        |
| 62       | 0.67847      | 1.29536      | 1.66980      | 1.99897        | 2.38801      | 2.65748        | 3.22696        |
| 63       | 0.67840      | 1.29513      | 1.66940      | 1.99834        | 2.38701      | 2.65615        | 3.22471        |
| 64       | 0.67834      | 1.29492      | 1.66901      | 1.99773        | 2.38604      | 2.65485        | 3.22253        |
| 65       | 0.67828      | 1.29471      | 1.66864      | 1.99714        | 2.38510      | 2.65360        | 3.22041        |
| 66       | 0.67823      | 1.29451      | 1.66827      | 1.99656        | 2.38419      | 2.65239        | 3.21837        |
| 67       | 0.67817      | 1.29432      | 1.66792      | 1.99601        | 2.38330      | 2.65122        | 3.21639        |
| 68       | 0.67811      | 1.29413      | 1.66757      | 1.99547        | 2.38245      | 2.65008        | 3.21446        |
| 69       | 0.67806      | 1.29394      | 1.66724      | 1.99495        | 2.38161      | 2.64898        | 3.21260        |
| 70       | 0.67801      | 1.29376      | 1.66692      | 1.99444        | 2.38081      | 2.64790        | 3.21079        |
| 71       | 0.67796      | 1.29359      | 1.66660      | 1.99394        | 2.38002      | 2.64686        | 3.20903        |
| 72       | 0.67791      | 1.29342      | 1.66629      | 1.99346        | 2.37926      | 2.64585        | 3.20733        |
| 73       | 0.67787      | 1.29326      | 1.66600      | 1.99300        | 2.37852      | 2.64487        | 3.20567        |
| 74       | 0.67782      | 1.29310      | 1.66571      | 1.99254        | 2.37780      | 2.64391        | 3.20406        |
| 75       | 0.67778      | 1.29294      | 1.66543      | 1.99210        | 2.37710      | 2.64298        | 3.20249        |
| 76       | 0.67773      | 1.29279      | 1.66515      | 1.99167        | 2.37642      | 2.64208        | 3.20096        |
| 77       | 0.67769      | 1.29264      | 1.66488      | 1.99125        | 2.37576      | 2.64120        | 3.19948        |
| 78       | 0.67765      | 1.29250      | 1.66462      | 1.99085        | 2.37511      | 2.64034        | 3.19804        |
| 79       | 0.67761      | 1.29236      | 1.66437      | 1.99045        | 2.37448      | 2.63950        | 3.19663        |
| 80       | 0.67757      | 1.29222      | 1.66412      | 1.99006        | 2.37387      | 2.63869        | 3.19526        |