

RINA SETIAWATI

S1 Manajemen, UNIVERSITAS PUTRA BANGSA
setiawatirina668@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah sejumlah 42 pegawai BPBD Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS 26 For Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara simultan variabel konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: Konflik Peran, Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Kinerja.

Abstract

This research aims to determine the effect of role conflict, competence, and work facilities on the performance of BPBD Kebumen Regency employees. Collecting data in this research using a questionnaire. Respondents in this research were 42 employees of BPBD Kebumen Regency. This research uses descriptive analysis techniques and statistical analysis, which include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests, simultaneous tests, and coefficients of determination, using the program assistance from SPSS 26 For Windows. The results of this research indicate that partially the role conflict variable has no significant effect on performance, competence has no significant effect on performance, work facilities have a positive and significant effect on performance and simultaneously variable role conflict, competence, and work facilities affect the performance of BPBD employees in Kebumen Regency.

Keywords: Role Conflict, Competence, Work Facilities and Performance.

PENDAHULUAN

Wilayah Indonesia merupakan gugusan kepulauan yang memiliki 129 gunung api aktif, atau dikenal dengan *ring of fire*, terletak berada di pertemuan tiga lempeng tektonik aktif, yaitu Lempeng Indo-Australia, Eurasia, dan Pasifik. Berada di pertemuan tiga lempeng tektonik membuat Negara ini berpotensi terhadap berbagai ancaman bencana alam. Menghadapi tingginya ancaman bencana yang terjadi, pemerintah berperan penting dalam membangun sistem penanggulangan bencana di tanah air. Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis.

Kabupaten Kebumen merupakan salah satu kabupaten di Jawa Tengah yang termasuk daerah dengan rawan terjadinya bencana. Wilayah Kabupaten Kebumen yang memiliki pegunungan, dataran rendah, dan pantai, membuat potensi bencana yang ada juga semakin besar. Berbagai resiko terjadinya bencana ini perlu diantisipasi, sehingga dampaknya terhadap sektor-sektor strategis seperti kegiatan ekonomi, pendidikan, dan sosial budaya dapat dikurangi seminimal mungkin.

Berdasarkan sejarah kejadian bencana dari BPBD Kabupaten Kebumen diketahui setidaknya 1335 kejadian bencana di Kabupaten Kebumen selama kurun waktu 10 tahun terakhir yaitu pada (1 Januari 2011 – 15 Mei 2020). Bencana yang paling sering terjadi antara lain, bencana tanah longsor, angin puting beliung, kebakaran hutan, kekeringan dan banjir. Sementara itu terdapat bencana lain namun jumlah kejadiannya tidak sebanyak bencana tersebut. Masih banyaknya jumlah kejadian bencana yang terjadi di Kabupaten Kebumen, mengharuskan BPBD Kabupaten Kebumen dapat menjalankan fungsi dan tugas pokoknya sebagaimana yang telah ditentukan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kebumen dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok penyelenggaraan penanggulangan bencana tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya yaitu aparaturnegara dalam melaksanakan tugas-tugasnya, terutama dari segi kepegawaian. Menurut Mila Badriyah (2015), sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia dilakukan sebagai harapan akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2006:

67) mengemukakan, kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seperti halnya di BPBD Kabupaten Kebumen, fenomena yang terjadi menunjukkan kinerja yang belum optimal pada karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari target capaian indikator kinerja utama (IKU) yang telah ditetapkan oleh BPBD Kabupaten Kebumen.

Tabel 1. Capaian Kinerja Periode Tahun 2016-2020

No	Indikator Kinerja Utama	Tahun	Target Kinerja	Realisasi Kinerja
1	Presentase Desa Tangguh Bencana	2016	10 %	10,9%
2	Presentase Desa Tangguh Bencana	2017	17,14%	12,8%
3	Presentase Desa Tangguh Bencana	2018	24,29%	16,6%
4	Presentase Desa Tangguh Bencana	2019	31,43%	28,5%
5	Presentase Desa Tangguh Bencana	2020	38,57%	33,33%
6	Presentase Desa Tangguh Bencana	2021	45,71%	-

Sumber: LKJIP, BPBD Kabupaten Kebumen

Berdasarkan Tabel 1 sampai dengan tahun 2020, dari target 38,57% baru tercapai 33,33%, sehingga masih terdapat deviasi pencapaian target sebesar 5,24%. Peningkatan kegiatan pembentukan desa tangguh bencana kedepan masih akan mendapatkan perhatian lebih serius mengingat target capaian kinerja sampai dengan akhir periode pada BPBD Kabupaten Kebumen yaitu sebesar 45,71%, yang berarti masih diperlukan adanya upaya keras dari pegawai pada organisasi tersebut untuk mencapainya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui belum maksimalnya kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen disebabkan karena kedisiplinan dari para pegawainya masih kurang. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa dapat ditemui pegawai yang masih sering datang ke kantor tidak tepat waktu. Hal ini dapat membuat pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu kurang efektif pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu banyak juga pegawai yang tidak disiplin dalam mengikuti pelatihan, pegawai seringkali menolak untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh organisasi guna untuk meningkatkan skill dan ketrampilan dari para pegawai. Permasalahan lain yang ada di BPBD Kabupaten Kebumen yaitu dimana sumber daya manusianya belum sesuai dengan ketentuan yang membuat kinerjanya kinerjanya belum optimal / maksimal pada beberapa bidangnya yaitu seperti di bagian Pusat Pengendalian Operasional (PUSDALOPS) yang membutuhkan pegawai yang ahli IT, karena di Pusat Pengendalian Operasional pegawai yang di butuhkan harus mampu membaca informasi dari BMKG, harus mampu menyampaikan ke masyarakat, juga harus mampu mengoperasikan alat-alat kebencanaan.

Belum maksimalnya kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen, diindikasikan oleh adanya berbagai

faktor yang diduga mempengaruhi, seperti konflik peran. Pada umumnya konflik dalam organisasi atau perusahaan terjadi ketika ada perbedaan antara dua orang atau lebih misalnya perbedaan tujuan, pengetahuan, persepsi, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Cahyo dan Ghozali, (2002:140) mengatakan bahwa “Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain”.

Konflik peran yang terjadi di BPBD Kabupaten Kebumen diketahui pegawai tidak jarang mendapatkan tugas diluar dari tugas pokoknya, selain itu terdapat pegawai yang merangkap tugas pokoknya yaitu seperti ketika pegawai berada dibagian bendahara yang tugas pokoknya mengatur keuangan organisasi tetapi juga merangkap di bagian administrasi dan sebaliknya, juga pada pegawai yang bertugas sebagai *rescuer* penanggulangan bencana tetapi juga merangkap di bagian administrasi. Konflik peran yang terjadi dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam menyelesaikan tugas pokok, pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2007:110) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya menurut Moh. Uzer Usman (2006:4) seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Kompetensi penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. BPBD Kabupaten Kebumen menganggap bahwa kompetensi merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawainya. Namun yang terjadi di BPBD Kabupaten Kebumen pelaksanaannya belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil wawancara diketahui terdapat pegawai yang susah untuk diarahkan, pegawai seringkali menolak diberi pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi dari para pegawai, terlebih untuk pegawai yang telah senior. Selain itu usia juga berpengaruh terhadap pegawai dalam hal susah atau mudahnya pegawai saat diberi pelatihan, pegawai senior menganggap pengetahuan yang telah dimiliki sudah cukup. Padahal kompetensi dan skill yang dimiliki pada semua pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen harus terus ditingkatkan sesuai dengan perkembangan terbaru dalam penanggulangan bencana.

Selain konflik peran dan kompetensi, fasilitas kerja juga diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen. Menurut (Mangkunegara, 2012), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kemudian menurut Husnan (2012) menyatakan, fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana

yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja sangat berperan penting guna menunjang kinerja pegawai. Setiap organisasi harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya akan berfungsi membantu jalannya kegiatan bekerja dalam organisasi tersebut. Fasilitas kerja yang memadai akan berdampak positif pada proses kerja dalam suatu organisasi serta dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui, dari segi fasilitas kerja di BPBD Kabupaten Kebumen masih kurang memadai. BPBD, masih membutuhkan tambahan gedung untuk tempat logistik, dan gedung peralatan kebencanaan. Hal ini dikarenakan apabila nantinya terjadi bencana di suatu daerah maka BPBD Kabupaten Kebumen akan membeli banyak persediaan logistik, yang nantinya akan disalurkan kepada korban bencana. Selain itu, BPBD Kabupaten Kebumen juga akan menerima banyak bantuan logistik yang datang dari pihak luar seperti organisasi masyarakat, relawan, dan juga partai politik. Akan tetapi gedung tempat persediaan logistik yang tersedia di BPBD Kabupaten Kebumen saat ini masih tidak memadai. Selain itu, gudang tempat peralatan bencana yang tersedia juga masih kurang luas sehingga menyebabkan penataan cukup sulit.

Selanjutnya dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka *Dropping* air bersih masih diperlukan penambahan truk tanki sebanyak 10 unit. Selain itu, dalam rangka pengurangan risiko bencana tsunami, dibutuhkan *Early Warning System (EWS)* tsunami sebanyak 13 unit, sedangkan sampai saat ini yang baru tersedia hanya 9 unit, maka perlu penambahan ketersediaan menara *EWS* tsunami sebanyak 4 unit. Selain itu, pegawai menyebutkan fasilitas yang tersedia di ruang kerja sudah lengkap meskipun masih membutuhkan beberapa tambahan seperti perangkat *computer*, *LCD proyektor* dan lain-lain. Hal ini dikarenakan beberapa *computer*, dan *LCD proyektor* yang tersedia saat ini dikantor beberapa mengalami kerusakan sehingga cukup menyulitkan pegawai pada saat bekerja. Permasalahan lainnya disebutkan bahwa ruangan kerja pegawai serta fasilitas parkir yang tersedia masih kurang luas, yang membuat pegawai dapat terganggu jika sedang melakukan rutinitas pekerjaannya.

RUMUSAN MASALAH

Fenomena yang ada di BPBD Kabupaten Kebumen, dimana permasalahan konflik peran yang terjadi yaitu ketika masih ditemui pegawai yang bekerja bukan pada tugas pokok utamanya yaitu terdapat pegawai yang merangkap dua pekerjaan sekaligus dimana yang menjadi tanggung jawab dan tugas pokok utamanya dapat terabaikan. Selain itu kompetensi yang ada di BPBD Kabupaten Kebumen juga belum sesuai dengan yang diharapkan dimana dapat ditemui permasalahan seperti pegawai yang susah diarahkan dan pegawai yang menolak untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh organisasi. Sementara itu kondisi fasilitas kerja di BPBD Kabupaten Kebumen belum cukup baik dimana masih memerlukan peningkatan dan penambahan fasilitas, perluasan gedung

tempat logistik dan peralatan bencana, serta masih membutuhkan tambahan beberapa perangkat *computer*, dan *LCD proyektor*.

Permasalahan kinerja pegawai yang perlu diperbaiki dan dimaksimalkan merupakan fenomena yang menarik untuk dipelajari dan diteliti, karena masih banyak ditemui organisasi yang hingga sekarang ini masih menghadapi kendala pada saat akan mengelolanya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen?
4. Apakah konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen?

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut Arif Ramdhani (2011:18), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Simamora (2006:93) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Nawawi (2006:63) mengemukakan, kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh karyawan disuatu organisasi atau perusahaan setelah mereka menyelesaikan pekerjaan yang mana merupakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan, berdasarkan aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Bangun (2012:233), untuk memudahkan penilaian kerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

Konflik Peran

Johnson dan Stinson dalam Sharma (2011:27), berpendapat bahwa "Konflik peran adalah sejauh mana pekerjaan subjek mengharuskan tugas yang mereka rasa seharusnya tidak menjadi bagian dari tugas mereka". Menurut Jawahar (2011:113) "Konflik peran adalah situasi dimana seseorang dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Nimran (2004:101) berpendapat bahwa, konflik peran adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan

yang berkaitan dengan suatu peran. Menurut Sunyoto (2014), karyawan pada perusahaan memiliki harapan terhadap peran yang akan dilaksanakan, dari harapan tersebut membuat persepsi karyawan tentang bagaimana dia harus menjalankan peran yang telah disematkan kepadanya.

Menurut Gibson (1996:439) mengatakan bahwa konflik peran mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja, tergantung pada sifat konflik peran dan bagaimana konflik peran itu dikelola. Untuk setiap organisasi, tingkat optimal konflik peran yang terjadi dapat dianggap sangat berguna membantu menghasilkan kinerja yang positif. Namun disatu pihak, ketika konflik peran terlalu rendah kinerjanya bisa buruk. Menciptakan inovasi dan perubahan adalah sulit, dan organisasi dapat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan dengan perubahan lingkungannya. Jika konflik peran tingkat rendah ini terus berlanjut maka kelangsungan hidup organisasi dapat terancam. Dilain pihak jika konflik peran menjadi terlalu tinggi berakibat kekacauan yang dapat pula mengancam kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran adalah suatu keadaan dimana satu orang dihadapkan dengan dua peran atau tuntutan dimana satu peran tersebut bukan merupakan tugas pokoknya, yang mana dapat menyebabkan pemenuhan pada satu peran tersebut maka peran lainnya yang merupakan tugas pokoknya dapat terabaikan, terganggu serta dapat menyebabkan munculnya rasa tidak nyaman pada karyawan karena mereka harus mengerjakan tugas yang bukan menjadi bagian tugas pokoknya yang telah ditetapkan pada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Konflik peran menurut Greenhaus dan Beutell dalam Fandi (2014:21) memiliki indikator antara lain:

1. *Time Based Conflict*
2. *Strain Based Conflict*
3. *Behaviour Based Conflict*

Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan sebagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robins, 2007:38).

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam hal melakukan suatu tugas atau pekerjaannya, pada dasarnya setiap pegawai atau karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Terdapat lima indikator kompetensi menurut Wibowo (2014:273) antara lain, sebagai berikut:

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep Diri
4. Pengetahuan
5. Ketrampilan

Fasilitas Kerja

Menurut Burry (2012) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2013). Fasilitas juga bisa dianggap sebagai alat (Samsudin, 2009). Fasilitas kerja menurut Stoner (1996:125) adalah, fasilitas dan infrastruktur untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu unsur yang sangat penting, yang dapat menentukan tingkat kinerja bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kerja, terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan oleh karyawan merupakan sarana penunjang dalam rangka terlaksanakannya suatu pekerjaan dengan baik. Oleh sebab itu setiap organisasi atau perusahaan jika menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawannya, harus selalu memperhatikan dan berusaha menyediakan sarana dan fasilitas yang memadai.

Menurut Faisal (2005:22), indikator yang digunakan dalam mengukur fasilitas kerja antara lain, sebagai berikut:

1. Komputer dan Meja Kantor
2. Parkiran
3. Bangunan Kantor
4. Transportasi

METODE

Objek Dan Subjek Penelitian

Objek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah (Anto Dayan, 1986). Adapun objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah konflik peran, kompetensi, fasilitas kerja, dan kinerja. Subjek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data, subjek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang (Arikunto, 2007). Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen.

Variabel Penelitian

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) variabel adalah semua karakteristik umum yang dapat diukur dan yang berubah dalam keluasaan, intensitas, atau keduanya. Menurut Sugiyono (2010) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja (Y). Variabel independen menurut Sugiyono (2019:69) merupakan, variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Konflik Peran (X1), Kompetensi (X2), dan Fasilitas Kerja (X3).

Instrumen Atau Alat Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Setelah semua data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian akan dilakukan tabulasi data yaitu menyusun hasil skor jawaban responden untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan skala *likert*. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari lokasi penelitian melalui observasi, dan wawancara. Data primer memiliki kredibilitas relatif tinggi, karena peneliti mampu mengontrol data yang akan digunakan dalam risetnya (Istijanto, 2010:38). Data primer pada penelitian ini diperoleh dari observasi, penyebaran kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai BPBD Kabupaten Kebumen. Menurut Istijanto (2010:33) data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan lain. Data tersebut yaitu data tentang struktur organisasi, dan data mengenai BPBD Kabupaten Kebumen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, (1) Studi Pustaka, (2) Wawancara, (3) Kuesioner.

Populasi dan Sampel

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989) populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga.. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD Kabupaten Kebumen sejumlah 42 orang. Menurut Arikunto (2010:174), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2010:118) mendefinisikan, teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian

Teknik Analisis

Sukmadinata (2006:25) mendefinisikan analisis deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena buatan manusia. Fenomena itu dapat berupa bentuk aktivitas, perubahan, karakteristik, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya.

Dalam perhitungan pengolahan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS (Statistical Product And Service) for windows*. Pada penelitian ini analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistic meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis

parsial (uji t), uji simultan (uji f), analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap semua instrument variabel penelitian yaitu variabel independen yang meliputi variabel konflik peran, kompetensi dan fasilitas kerja, serta variabel dependen yang meliputi variabel kinerja pegawai. Kuesioner dikatakan valid apabila korelasi lebih besar dari nilai dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh = 0,2826 dari 35 orang responden Ghozali (2013:53).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Konflik Peran	1	0,881	0,2826	0,000	Valid
	2	0,754	0,2826	0,000	Valid
	3	0,635	0,2826	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Dari tabel 2 diatas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2826) dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument variabel konflik peran dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Kompetensi	1	0,836	0,2826	0,000	Valid
	2	0,807	0,2826	0,000	Valid
	3	0,756	0,2826	0,000	Valid
	4	0,560	0,2826	0,000	Valid
	5	0,684	0,2826	0,000	Valid
	6	0,540	0,2826	0,000	Valid
	7	0,728	0,2826	0,000	Valid
	8	0,802	0,2826	0,000	Valid
	9	0,772	0,2826	0,000	Valid
	10	0,774	0,2826	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2826) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel kompetensi dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Fasilitas Kerja	1	0,534	0,2826	0,000	Valid
	2	0,501	0,2826	0,001	Valid
	3	0,678	0,2826	0,000	Valid
	4	0,785	0,2826	0,000	Valid
	5	0,583	0,2826	0,000	Valid
	6	0,795	0,2826	0,000	Valid
	7	0,588	0,2826	0,000	Valid
	8	0,873	0,2826	0,000	Valid
	9	0,796	0,2826	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat diketahui, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2826) dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel fasillitas kerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Kinerja	1	0,576	0,2826	0,000	Valid
	2	0,650	0,2826	0,000	Valid
	3	0,545	0,2826	0,000	Valid
	4	0,478	0,2826	0,002	Valid
	5	0,563	0,2826	0,000	Valid
	6	0,631	0,2826	0,000	Valid
	7	0,704	0,2826	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2826) dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel kinerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada semua variabel penelitian, yaitu pada variabel konflik peran, variabel kompetensi, variabel fasilitas kerja dan pada variabel kinerja. Instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel yaitu jika nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 atau 60 %.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	r Kritis	Keterangan
1	Konflik Peran	0,615	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,900	0,60	Reliabel
3	Fasilitas Kerja	0,862	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,669	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

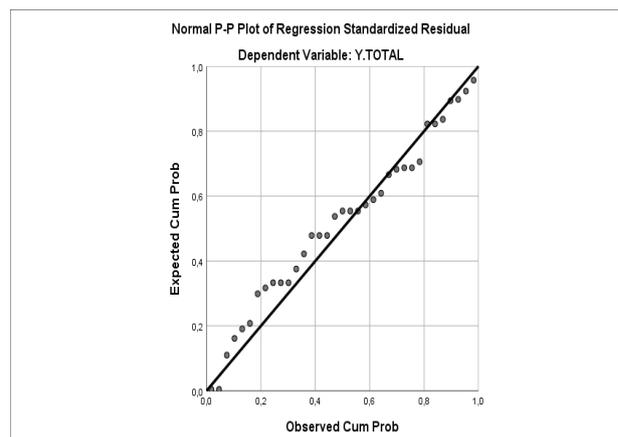
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* > r kritis (0,60). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, dan variabel independen terdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik seharusnya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun

hasil analisisnya pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 1 diatas dapat diketahui, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai residual terstandarisasi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik Peran	,678	1,476
Kompetensi	,670	1,492
Fasilitas Kerja	,514	1,945

a. Dependent Variabel: Kinerja

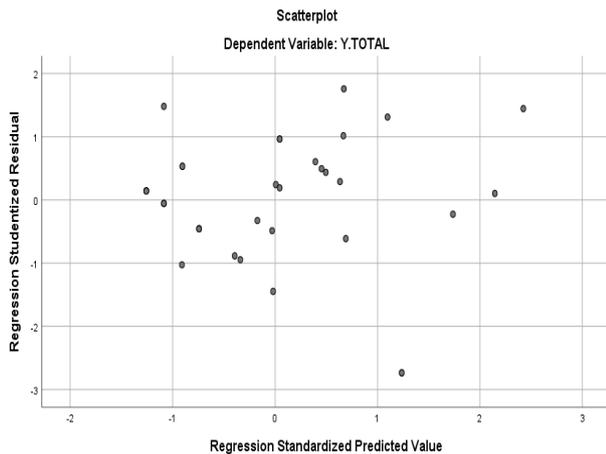
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 7 diatas, maka dapat dilihat pada kolom *collinearity statistic* yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas/ independen konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*

antara SRESID dan ZPRED. Adapun hasil analisisnya pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar IV-3 diatas, menunjukkan bahwa *plot* dalam *scatterplot* menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression studentized residual*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan untuk menguji adanya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

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

Keterangan :

- Y : Variabel Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- $b_1 b_2 b_3$: Koefisien regresi masing-masing variabel
- X1 : Variabel konflik peran
- X2 : Variabel Kompetensi
- X3 : Variabel Fasilitas Kerja
- e : Standar error

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Mode	I	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig
		7,47				
1	(Constant)	0	2,497		2,991	,005
	Konflik Peran	,255	,177	,207	1,446	,158
	Kompetensi	,158	,080	,283	1,971	,058
	Fasilitas Kerja	,262	,103	,418	2,546	,016

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-11 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya. Kemudian nilai-nilai dari persamaan analisis regresi linear berganda a, b_1, b_2, b_3 akan dijelaskan satu, persatu antara lain sebagai berikut:

$$Y = 7,470 + 0,255x_1 + 0,158x_2 + 0,262x_3 + e$$

- a. Konstanta (a) = 7,470
Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak dipengaruhi oleh variabel konflik peran, kompetensi dan fasilitas kerja. Artinya apabila konflik peran (X1), kompetensi (X2), dan fasilitas kerja (X3) sama dengan nol, maka kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Kebumen sebesar 7,470.
- b. Konflik Peran = 0,255
Koefisien regresi untuk variabel konflik peran (X1) sebesar = 0,255, yang berarti bahwa setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan pada variabel konflik peran (X1), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kinerja (Y) pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen sebesar 0,225, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Kompetensi = 0,158
Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X2) sebesar = 0,158, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kompetensi (X2), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kinerja (Y) pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen sebesar 0,158, apabila variabel independen lainnya nilainya tetap.
- d. Fasilitas Kerja = 0,262
Koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X3) sebesar = 0,262, yang berarti bahwa setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel fasilitas kerja (X3), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kinerja (Y) pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen sebesar 0,262, apabila variabel independen lainnya nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja), dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ penentuan t tabel yaitu dengan rumus $df = n - k$ ($35 - 4 = 31$). Diperoleh pada angka t tabel sebesar 1,695. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Coefficients^a

Mode	I	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig
		7,47				
1	(Constant)	0	2,497		2,991	,005
	Konflik Peran	,255	,177	,207	1,446	,158
	Kompetensi	,158	,080	,283	1,971	,058
	Fasilitas Kerja	,262	,103	,418	2,546	,016

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas maka dapat di simpulkan analisisnya sebagai berikut:

a. Hubungan Konflik Peran Dan Kinerja

Hasil uji t variabel konflik peran pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai sebesar $1,446 < 1,695$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,158 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa H1 ditolak.

b. Hubungan Kompetensi Dan kinerja

Hasil uji t variabel kompetensi pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai sebesar $1,971 > 1,695$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,058 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa H2 ditolak.

c. Hubungan Fasilitas Kerja Dan Kinerja

Hasil uji t variabel fasilitas kerja pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai sebesar $2,546 > 1,695$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa H3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji f digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara langsung dan bersama-sama. Uji f pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software *SPSS 26 for windows*. Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui f_{tabel} dalam penelitian ini yaitu dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$df1 \text{ (dengan pembilang)} = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 \text{ (dengan penyebut)} = n - k = 35 - 4 = 31$$

Keterangan:

df : *degree of freedom*

n : sampel

k : jumlah variabel

Dapat diketahui F_{hitung} pada penelitian ini adalah 2,91 Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	75,112	3	25,037	13,754	,000 ^b
	Residual	56,431	31	1,820		
Total		131,543	34			

a. Dependent Variabel: Kinerja. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, konflik peran, kompetensi

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan data tabel 10 diatas, maka diperoleh nilai sebesar 13,754 dengan signifikansi 0,000 sedang $\alpha = 0,05$, karena angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran, kompetensi dan fasilitas kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti jika konflik peran (X1), kompetensi (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama dapat di tingkatkan serta dikelola dengan baik maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,571	,529	1,34920

a. Predictor : (Constant), fasilitas kerja, konflik peran, kompetensi

b. Dependent variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 11 diatas, menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,571 artinya 57,1% sedangkan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,529. Hal ini berarti 0,529 atau 52,9% variasi dari kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja. Sedangkan 47,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa variabel konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar 1,446 $< t_{tabel}$ sebesar 1,695, maka H1 ditolak. Besarnya pengaruh signifikansi konflik peran terhadap kinerja sebesar $0,158 > 0,05$ hal ini berarti konflik peran tidak berpengaruh secara negative

signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen. Berdasarkan jawaban dari responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang rendah terhadap variabel konflik peran. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel konflik peran tidak mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini terjadi karena konflik peran yang terjadi dan dihadapi oleh para pegawai pada BPBD Kabupaten Kebumen tidak menimbulkan perasaan tertekan. Pegawai tidak merasa sulit dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, meskipun para pegawai tidak jarang menerima tugas diluar dari tugas pokoknya. Selain itu pegawai mungkin juga menganggap kondisi tersebut merupakan kondisi yang lumrah terjadi dan pegawai menganggap konflik peran tersebut adalah sebagai suatu tuntutan dalam pekerjaannya serta tanggung jawab yang lumrah terjadi dalam praktik dunia kerja yang mau tidak mau harus dihadapi oleh seorang pegawai dalam sebuah organisasi, sehingga konflik peran yang terjadi dianggap sudah biasa dan tidak dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawainya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafyardi, Bukhari, dan Mario (2021), Ismi Rija dkk (2016), Gede Ariyana dan Ni Nyoman (2018), dan Endar Khairul Daulay (2020), yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Juditson, Victor, & Regina pada tahun 2022 yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian diatas dapat diketahui bahwa, variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh yaitu sebesar $1,971 > 1,695$ pada tingkat signifikansi $0,058 > 0,05$, artinya kompetensi tidak berarti atau tidak bermakna terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan beberapa pekerjaan yang ada di BPBD Kabupaten Kebumen tidak begitu memerlukan tingkat kompetensi yang tinggi, serta beban kerja yang ditugaskan kepada karyawan lebih banyak menuntut kekuatan fisik dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang mereka lakukan terutama pada pegawai yang bertugas dilapangan.

Berdasarkan hasil penelitian saat ini kompetensi tidak memiliki pengaruh pada kinerja, namun organisasi tetap harus memperhatikan kompetensi pegawainya karena kedepannya tantangan organisasi akan semakin berat. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian, salah satunya adalah dengan adanya pelatihan. Menurut Noe (2012) pelatihan dapat membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai ketrampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan dimasa depan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novayanti Prameta Sambali (2015), Yusuf Ardiansyah dan Lisa Harry (2018), Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015), Ading Sunarto, Derita Qurbani, dan Shelby Virby pada tahun 2020, yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rivky, Silvy & Yantje tahun 2015 yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas diketahui bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai $2,546 < 1,695$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,016 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai maka H3 diterima.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel fasilitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel fasilitas kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang ada pada BPBD Kabupaten Kebumen, maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Fasilitas kerja yang mendukung dan sesuai dengan kebutuhan serta mampu mengoptimalkan hasil kerja maka akan dapat menunjang kinerja dari pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswatun Chasanah dan Ade Rustina (2017) yang menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai dengan fasilitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfina, Eko, Nurdin, Tengku, dan Isminingsih pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan variabel konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh hasil f_{hitung} sebesar 13,754 lebih besar dari f_{tabel} yaitu sebesar 2,91 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen, maka dapat diperoleh kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak, artinya variabel konflik peran (X1) tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya konflik peran yang terjadi tidak mempengaruhi kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen.
2. Pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak, artinya variabel kompetensi (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan untuk mengasah skill dan kompetensi serta diberikannya ilmu baru untuk setiap pegawai yang diberikan oleh organisasi tidak mampu untuk mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas yang tersedia di BPBD Kabupaten Kebumen, maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya.
4. Pengujian hipotesis keempat (H4) dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa konflik peran, kompetensi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diatas, maka penulis memberikan saran dan harapan bagi pihak yang berwenang untuk melakukan yaitu, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya adanya konflik peran yang terjadi tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen. BPBD Kabupaten Kebumen disarankan untuk mengantisipasi terjadinya konflik peran didalam organisasi dengan memperhatikan tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan agar karyawan terhindar dari dua perintah yang diterima secara bersamaan, dan juga dengan menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai yang dapat membuat pegawai mengerti dan memahami akan tugas yang diberikan untuk keberhasilan organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya kompetensi tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen. BPBD Kabupaten Kebumen disarankan untuk terus mengevaluasi bagaimana materi dan kompetensi

serta pelatihan apa yang diberikan kepada pegawai yang diharapkan dapat sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Organisasi juga diharapkan dapat mengetahui bidang apa yang cocok sesuai dengan kompetensi pegawai. Selain itu ketepatan dalam meningkatkan kompetensi pada setiap pegawai juga harus disesuaikan dengan usia para pegawai yang ada di BPBD Kabupaten Kebumen, mengingat berdasarkan fenomena masih ada beberapa pegawai yang telah senior yang seringkali menolak ketika akan diberi pelatihan guna untuk meningkatkan kompetensi serta skill dari masing-masing pegawai.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik fasilitas kerja pada BPBD Kabupaten Kebumen, maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. BPBD Kabupaten Kebumen diharapkan untuk selalu meningkatkan serta lebih merawat fasilitas kerja yang ada, sehingga fasilitas kerja yang ada pada organisasi tersebut mampu untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu BPBD Kabupaten Kebumen juga disarankan untuk menambah fasilitas kerja yang dapat megoptimalkan hasil kerja, dengan demikian kinerja pegawainya akan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2007). *“Metode Penelitian.”* Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyana, Putu Gede, & Ni Nyoman Ari Novarini. “Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.” *JUIMA: JURNAL ILMU MANAJEMEN* 8.1 (2018):148-161.
- Badriyah, Mila. 2015. “Manajemen sumber daya manusia.” *Bandung: Pustaka Setia.*
- Bangun, W. 2012. *“Manajemen sumber daya manusia.”* Jakarta: Erlangga.
- Burry, C. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Chasanah, Iswatun, & Ade Rustiana. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang.” *Economic Education Analysis Journal* 6.2 (2017):433-466.
- Daulay, Endar Khairul. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Konflik Peran, Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tebing Tinggi.” *JEKKP (Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik)* 2.1 (2020):38-46.
- Dayan, Anto. 1986. *“Metode Statistik Jilid LP3ES.”*

- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emmawan, Ridho Yosi. "Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur." *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2.20 (2020).
- Faisal. 2005. "Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan." (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>).
- Fandi, F 2014. Pengaruh Konflik Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* Vol. 2 No. 5
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Hadari Nawawi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Mada. Press. Yogyakarta.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.
- Husain Usman & Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, hal.15.
- _____. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilman, Ataunur, & Ariyanto Eny. "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis* 16.2 (2015).
- Ismail, Jahria, Hadi Sunaryo, & M. Khoirul ABS. "Peran Motivasi Kerja, Pelatihan, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)". *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 8.09 (2019).
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah BPBD Kabupaten Kebumen. (<http://bpbk.kebumenkab.go.id/>) Diakses 1 November 2021, Pukul 19.00.
- Manurung, Elfina, Eko Topan Prihatin Nura, & Tengku Anggi Metia. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjung Balai." *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)* 3.1 (2021): 38-47.
- Marta, J.D., & Wijayanti, D. T. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.X. *Bism (Bisnis dan Manajemen)*. 8.2 (2018): 218-236.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *"Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Meleong, Lexy J. 2010. *"Aletodologi Penelitian Kualitatif"*. Remaja Rosda Karya. Bandung. (=JE Zc9so3).
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan ke-2. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.
- Nafyardi, S. "Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Terhadap Kinerja Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kerinci". *Jurnal Administrasi Nusantara Maha* 3.6 (2021): 66-75.
- Nimran, U. 2004. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Notoatmojo, M. Iqbal. "Analisis Dampak Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2010-2016." *Jurnal Ekonomi Syariah* 6.2 (2018): 19-41.
- Nur, Ismi Rija, Tetra Hidayati, & Siti Maria. "Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 8.1 (2016): 1-18.
- Pomalinggo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Rivai, Veitzel. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Gramedia. Edisi Kesepuluh.
- Sambali, Novayanti Prameta. "Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah." *Katalogis* 3.8 (2015).
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat*. Elek Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 1989. "Metodologi Penelitian Survei." Jakarta: LP3ES.
- Soedarsono, Dewi K. "Manajemen Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Radio Siaran Swasta." *Komunika* 10.2 (2007): 19-32.
- Sugiyono. 2006. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ke 2 Edisi Ke 5. Bandung. ALFABETA.
- Suhada, Dodo. "Pengaruh Konflik Peran Dan Interpersonal Stress Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap karyawan Non Manajer di Bank BJB Syariah Cabang Tasikmalaya). Diss. Universitas Siliwangi, 2019.
- Sulaiman, M. O. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 172-179.
- Sunarto, Ading, Derita Qurbani, & Shelby Virby. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 4.1 (2020).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahputra, Muhammad Dedi, & Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanam." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 283-295.
- Wahyuni, Sri. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah." *Katalogis* 2.1 (2019).
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Winardi, J. 2014. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wondiwoy, J. D., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pertamina RU VII Kasim Sorong Papua Barat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 675-685.