

Kualitas Sumber Daya Manusia, Kejelasan Peran, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Bireuen

Feri Panji Iskandar^{1*}, Ibrahim Ibrahim², Hildani Hildani², Afriana³

¹ Kasi Binadik & Giatja, Lapas Kelas IIB Bireuen
*email: ferrypanji41@gmail.com

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: ibahim@uniki.ac.id; hildani@uniki.ac.id

³ Dosen Adm. Bisnis Fisip Universitas Almuslim, Bireuen
email: afriana@umuslim.ac.id

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i3.83>

Article history

Received:
November 3, 2025
Accepted:
November 7, 2025
Published:
December 6, 2025

Page:
37 – 44

Keywords;
*human resource quality,
role clarity, motivation,
employee performance*



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License.

ABSTRACT: *The quality of human resources in government agencies is a necessity in carrying out the mandate of state servants to the community. This requires employees to work based on performance. It is also suspected that factors related to role clarity and work motivation impact performance. This study analyzed these factors using an associative method and a quantitative approach. The statistics used in the analysis were a multiple regression model. The study was conducted on employees at the Class IIB Bireuen Prison. The results showed: (1) there is a partial influence of human resource quality, role clarity, and work motivation on employee performance. (2) Simultaneously, human resource quality, role clarity, and work motivation contribute to an increase in employee performance of 75,9%.*

ABSTRAK: Kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintah, suatu keniscayaan dalam menjalankan Amanah abdi negara ke masyarakat. Hal ini menuntut pegawai bekerja berbasis kinerja. Juga di duga hal yang berkaitan dengan kejelasan peran dan motivasi kerja berdampak terhadap kinerja. Penelitian ini menganalisisnya dengan metode asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Statistik yang digunakan dalam analisis dengan model regresi berganda. Studi dilakukan pada pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. Hasilnya diketahui, (1) terdapat pengaruh secara parsial kualitas sumber daya manusia, kejelasan peran, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Secara simultan kualitas sumber daya manusia, kejelasan peran dan motivasi kerja memberi kontribusi efek pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 75,9%.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi dikatakan efektif bila dalam proses memperoleh tujuannya sangat berhubungan erat pada kualitas/kapasitas para anggotanya. Organisasi sebagai elemen organisasi yang lain, SDM harus dikelola dengan baik. Bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Salah satu dampak nyata yang dirasakan adalah meningkatnya kepercayaan dari stakeholder kepada organisasi. Selain dari eksternal organisasi, internal organisasi juga akan merasakan dampak pengembangan organisasi (Hildani & Kamaruddin, 2024). Adha et al., (2019) juga menyatakan organisasi bisa berkembang jika memiliki SDM yang mumpuni di bidangnya; tetapi, jika sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh suatu organisasi tidak berkualitas, perkembangan organisasi juga akan terhambat.

Kualitas sumber daya manusia dari perpaduan antara fisik (kesehatan) dan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, kognitif, dan bakat lainnya) yang dimiliki seseorang dalam rangka dapat bekerja, kreatif, potensial di dalam instansi, merupakan salah satu komponen yang dapat membantu meningkatkan kinerja. (Hasibuan, 2017). Namun tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau kekuatan fisiknya, tetapi juga oleh pendidikan, tingkat pengetahuan, kedewasaan, dan sikapnya. Akibatnya, jumlah pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan semuanya dapat digunakan untuk menentukan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah mereka yang tidak hanya menghasilkan nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-inovatif melalui penggunaan energi yang lebih tinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi. Penelitian Masri, M., Zainuddin, & Mai. (2024) menemukan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung SDM terhadap kinerja pegawai.

Disamping itu kejelasan peran juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Peran dapat diartikan sebagai suatu karakter yang harus dimainkan oleh seorang pelaku, dalam hal ini adalah pegawai. Kejelasan peran merujuk kepada persepsi seorang individu tentang harapan dan perilaku yang berkaitan dengan perannya. Hal ini yang nantinya akan menjadi komitmen karyawan atau komitmen kebijakan organisasi, dengan demikian dapat dipahami bahwa karyawan yang bekerja sesuai dengan perannya maka akan memberikan dampak positif dan juga memberi kemajuan pada tujuan organisasi (Rahman, *et al.* 2017).

Dan Markus (2020) menyatakan kejelasan peran merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena dengan pembagian kerja akan memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab.

Adanya ketidakjelasan peran (*Role ambiguity*) dapat terjadi ketika ekspektasi dari suatu peran tidak bisa dipahami dengan jelas kemudian dibarengi dengan ketidakyakinkan dari individu tentang apa yang harus ia kerjakan. Oleh karena itu, dalam peningkatan kinerja pegawai, kejelasan peran atau *role clarity* pada pegawai yang juga harus diperhatikan.

Menurut Parhusip (2019) bahwa kejelasan peran memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Semakin jelas peran pekerjaan yang diemban oleh seorang pegawai, maka pegawai tersebut akan lebih fokus dalam menyelesaikan tanggung jawab yang ada. Dari dua aspek yang terdapat pada kejelasan peran, masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Aspek struktural dalam peran organisasi dibutuhkan agar pegawai diberikan tanggung jawab pekerjaan yang jelas dan fokus sesuai posisi di mana dia ditempatkan. Pada aspek interaksional, pegawai perlu berperilaku sesuai dengan lingkungan sekitar organisasi, dan dalam beberapa hal tertentu pegawai juga perlu improvisasi diri dalam membuat keputusan berkaitan hal-hal yang dia kerjakan.

Selanjutnya unsur motivasi kerja pada pegawai menjadi “roh” dalam menggerakkan mereka untuk menggunakan potensi dalam mendukung organisasi. Kekuatan penggerak diri internal ini mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerja. Wibowo (2015), menjelaskan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Motivasi kerja yang ada pada diri pegawai menentukan kinerja organisasi tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hasibuan, 2015). Penelitian Laila, & Konadi W. (2022) dan Amri, U., Azhari, & Musrizal. (2024) serta Damayanti, *et al.* (2024). menemukan motivasi berdampak hebat pada kinerja, karena dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Lapas Kelas IIB Bireuen, diketahui pada saat ini adalah kurangnya kualitas sumber daya manusianya masih kurang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, terutama dalam bidang teknologi yang terus berkembang pada

saat ini, selanjutnya pegawai juga kurang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Menurut keterangan pegawai juga masih ada permasalahan tentang kejelasan peran, sehingga ada yang tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terkait dengan perannya dalam organisasi. Hal ini yang menyebabkan berbagai masalah, seperti kebingungan, stres kerja, penurunan kinerja, dan bahkan konflik kerja yang terjadi pada Lapas Kelas IIB Bireuen.

Maka berkaitan dengan itu, penelitian tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, kejelasan peran dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masih perlu dikaji lebih jauh dalam memberi solusi pada pimpinan Lapas Kelas IIB Bireuen.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode yang diterapkan dengan jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Dan menerapkan analisis statistik inferensia (induktif), suatu cara untuk mengeneralisasikan masalah yang diteliti berdasarkan data sampel yang dimiliki dan banyaknya terbatas dan variabel saling berhubungan kausal (Marwan *et al.*, 2023).

Pengumpulan data melalui kuesioner pada 58 pegawai Lapas Kelas IIB Bireuen, dengan karakteristik pegawai yang dijadikan responden penelitian ini laki-laki, berjumlah 47 orang atau (81%), sedangkan untuk Perempuan berjumlah 11 orang, atau (19%), diketahui mayoritas pegawai sudah menikah sebanyak 35 orang atau (60,3%) dengan didominasi oleh umur antara 31-40 tahun 29 orang atau (50%), dan rata-rata pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen memiliki pendidikan terakhir SMA 29 orang atau (50,9%).

Operasional variabel penelitian dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Operasional Variabel

Defenisi Konsep	Dimensi	Indikator
Kualitas sumber daya manusia: merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional (Hutapea dan Thoha, 2019)	Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)	a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi. b. Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
	Pendidikan	a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.
Kejelasan peran: pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja (Rahman, dkk. 2017)	Dimensi strukturalis	Menunjukkan seseorang memahami tugas, tanggung jawab, hak, dan wewenangnya dalam penugasan kerjanya
	Dimensi interaksional	Menunjukkan seseorang menerima tugas sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan dapat mengatasi hambatan dalam pelaksanaan penugasan kerjanya
Motivasi: daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016)	Kondisi tentram, senang, nyaman, bersemangat. kebutuhan	a. Balas jasa b. Kondisi kerja c. Fasilitas kerja
	Dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin	a. Prestasi kerja c. Pengakuan dari atas b. Pekerjaan itu sendiri
Kinerja: hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015)	Hard Skill	a. Kuantitas b. Kualitas
	Soft Skill	a. Ketepatan waktu b. Kehadiran c. Kemampuan bekerja sama

Metode Analisis Data

Menggunakan analisis statistik dengan Model jalur, dalam membuktikan adanya pengaruh secara dari hubungan kausal kualitas SDM, kejelasan peran, dan motivasi pada kinerja pegawai.

Persyaratan menggunakan statistik inferensial (menggunakan model regresi) memenuhi beberapa hal, yakni normalitas model, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Instrumen

Data dikumpulkan melalui Instrumen kuesioner, berdasarkan variabel dan indikatornya. Agar adanya keyakinan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut, dilakukan validity test. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Rata-rata Tingkat Validitas	Keterangan
Kualitas SDM	10	0,741	Validitas Tinggi
Kejelasan Peran	10	0,745	Validitas Tinggi
Motivasi kerja	8	0,678	Validitas Sedang
Kinerja pegawai	10	0,828	Validitas Tinggi

Lalu dilakukan uji reliabilitas. Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

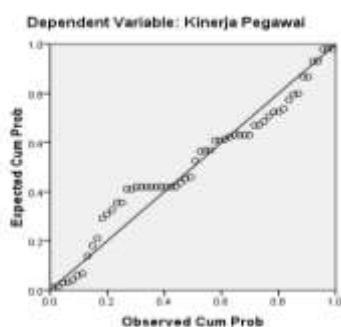
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kualitas SDM	0,905	10	Reliable Tinggi
Kejelasan Peran	0,903	10	Reliable Tinggi
Motivasi kerja	0,823	8	Reliable Tinggi
Kinerja pegawai	0,944	10	Reliable Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tingkat validitas dan koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah valid dan reliable, dan hasilnya tinggi, dan dapat digunakan dalam penelitian.

(2). Pengujian Asumsi Klasik

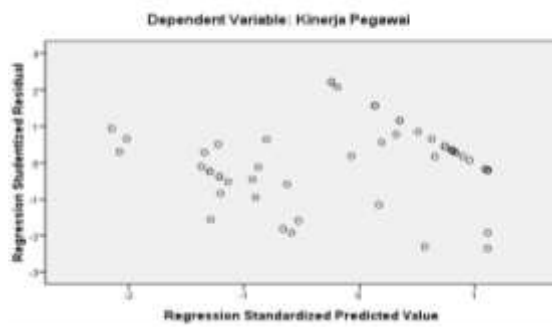
Model jalur mempersyaratkan beberapa hal, yakni yang utama distribusi data normal, digunakan analisis grafik. Hasilnya adalah: dari grafik kurva normal (Gambar 1), dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas dalam Model

Scatterplot



Gambar 2. Uji Uji Heterokedastisitas Model

Dan uji heterokedastisitas (Gambar 2) deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya tidak terjadi

Lalu dilakukan, uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah, jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Regresi (Constant)		
Kualitas Sumber Daya Manusia	.360	2.776
Kejelasan Peran	.225	4.437
Motivasi Kerja	.306	3.271

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

(3). Hasil Analisis Jalur

Data penelitian terhadap 58 orang pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen dengan instrument yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia, kejelasan peran, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Model Jalur

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	970.712	3	323.571	56.607	.000 ^a
Residual	308.668	54	5.716		
Total	1279.379	57			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kejelasan Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 56,607 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 58 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,54. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan, model jalur antara kualitas sumber daya manusia, kejelasan peran, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lalu dilakukan perhitungan korelasi jalur (Beta) yang diperoleh berikut:

Tabel 6. Taksiran dan Uji Signifikansi Koefisien Jalur

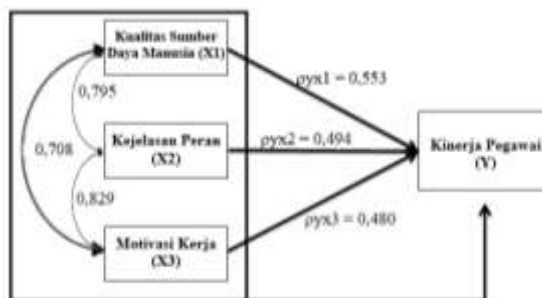
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.739	3.667		9.202	.000
Kualitas SDM	.444	.130	.553	4.966	.000
Kejelasan Peran	.298	.143	.494	3.085	.000
Motivasi Kerja	.103	.155	.480	2.665	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil koefisien jalur, kesemuanya signifikan pada taraf uji 5%, artinya setiap variabel eksogen tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pembahasan

Hasil model jalur yang diperoleh digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 3. Hasil Model Jalur

(1). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($p_{yx1} = 0,553$), Sehingga besarnya pengaruh langsung adalah 30,58%. Dan besarnya pengaruh tidak langsung kualitas sumber daya manusia hubungan kausal dengan kejelasan peran sebesar $(0,553)(0,795)(0,494) \times 100\% = 18,42\%$. Serta melalui motivasi kerja sebesar $(0,553)(0,708)(0,480) \times 100\% = 17,41\%$. Sehingga besarnya pengaruh total kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 66,41%.

Kualitas sumber daya manusia adalah pencapaian dari suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2015).

Hasil penelitian ini diperkuat juga dengan penelitian dari Ariansyah, *et al.* (2023), yang menemukan kualitas SDM suatu organisasi, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga penelitian Rahayu dan Yuliamir (2021) menunjukkan bahwa kualitas SDM, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

(2). Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kejelasan peran terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($p_{yx2} = 0,494$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini sebesar 24,40%. Besarnya pengaruh tak langsung kejelasan peran melalui hubungan kausal dengan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar $(0,494)(0,829)(0,553) \times 100\% = 18,76\%$ dan melalui motivasi kerja sebesar $(0,494)(0,708)(0,480) \times 100\% = 16,82\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kejelasan peran terhadap kinerja pegawai sebesar 59,98%.

Organisasi perlu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kejelasan peran yang memadai agar dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Kejelasan peran diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja akan suatu pekerjaan (Jackson dan Schuler, 1985; Abramis, 1994; Tube dan Collins, 2000). Maka kejelasan peran berpengaruh pada kinerja pegawai karena kejelasan peran dapat memperkuat suatu kinerja.

Menurut Menpan (2020), analisis kejelasan peran adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan kewenangan tugas pokok suatu organisasi. Kejelasan peran yang ada di yang ada sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kejelasan peran sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya.

Hasil penelitian ini diperkuat juga dengan penelitian dari Nilawati, *et al.* (2024), yang menemukan kejelasan peran, kompetensi dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(3). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,480$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,480)^2 \times 100\% = 23,04\%$. Dan besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui hubungan kausal dengan Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar $(0,480)(0,829)(0,553) \times 100\% = 18,62\%$, dan melalui kejelasan peran sebesar $(0,480)(0,795)(0,494) \times 100\% = 17,69\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 59,35%.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Caissar *et al.*, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Norkhalisah, *et al.* (2024) hasilnya menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Juga hasil riset Rosihana & Harahap (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen sangat tinggi.

(4). Kontribusi Kualitas SDM, Kejelasan peran dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.759	.745	2.391	2.176

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kejelasan Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan kualitas sumber daya manusia, kejelasan peran dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,871 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,871.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,759 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kualitas sumber daya manusia, kejelasan peran dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen sebesar 75,9%.

4. Simpulan

Hasil pengolahan dan analisis data, menunjukkan bahwa:

- Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui hubungan kausal dengan kejelasan peran dan motivasi sebesar 66,41%. Sedangkan pengaruh kejelasan peran sebesar 59,98%, dan pengaruh motivasi kerja sebesar 59,35%.
- Hasil analisis data, juga membuktikan secara simultan kualitas sumber daya manusia, kejelasan peran dan motivasi kerja memberi kontribusi positif sebesar 75,9% terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen.
- Terdapat hubungan kausal antar variabel kualitas sumber daya manusia dengan kejelasan peran sebesar 0,795. Hubungan kausal antar variabel kejelasan peran dan motivasi kerja sebesar 0,829 serta kausal antar variabel motivasi kerja dengan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,708.

Daftar Pustaka

- Abramis, D. J. (1994) Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: meta-analyses and review. *Psychological Reports*, 75, 1411 – 1433
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas social kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Amri, U., Azhari, & Musrizal. (2024). Riset Mikro Kinerja Pegawai DPMG Kabupaten Pidie Jaya: Dari Kajian Kepemimpinan, Pemberdayaan Pegawai dan Motivasi Kerja. *IndOmera*, 5(9), 11–21. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.332>
- Caissar, et al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.2>
- Damayanti, I., Konadi W., & Mirja. (2024). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. *IndOmera*, 5(9), 22–29. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.333>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hildani, H., & Kamaruddin K. (2024). Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai. *IndOmera*, 5(9), 41–51. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335>
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Jackson, S.E. and Schuler, R.S, (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 36: pp. 16-78.
- Laila, & Konadi W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57–66. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.305>
- Markus. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Spbu Muara Siban Kecamatan Pulau Pinang Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 885–891.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Masri, M., Zainuddin, & Mai. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Faktor SDM, Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Pada Lapas Kelas IIB Bireuen. *IndOmera*, 5(9), 1–10. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.331>
- Norkhalisah Norkhalisah, Arif Budiman, Moh Fajar Noorrahman (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. (2024). *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 276-280. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/478>
- Prasetya, R., Lamidi, L., & Wibowo, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Survei Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19(4)
- Rahman, Fauzie et al. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Expert
- Riski Elita Rosihana, & Harahap, M. K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5(1), 192-205. <https://doi.org/10.33395/remik.v5i1.11070>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.