

**PENGARUH CAREER PATH DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT WIJAYA ANUGERAH CIPTA OPTIMA**

Silfiana Dian Lestari¹, Emi²

Fakultas Pariwisata Dan Industri Kreatif

Universitas Muhammadiyah Tangerang (UMT)

e-mail: silfiana.dl@gmail.com, emidoang99@gmail.com

ABSTRACT

This study' aims to determine the contribution of Career Path and Role Ambiguity to Employee Performance at PT Wijaya Anugerah Cipta Optima. The independent variables are Career Path And Role Ambiguity, while the dependent variables is Employee Performance . This study uses a quantitative approach. The sample used in this study was 55 respondents using a random sampling method from all the labor population at PT Wijaya Anugerah Cipta Optima. The method used is a quantitive method. Primary data collection was obtained from the distribution of qestionnaires and secondary data obtained from agencies. The results of this study indicate that Career Path (X1) and Role Ambiguity (X2) contribute positively to the performance of employee (Y) of PT Wijaya Anugerah Cipta Optima. Career Path And Role Ambiguity Together contribute to Employee Performance

Keywords: Career Path, Role Ambiguity, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya teknologi yang memudahkan manusia dalam mengerjakan pekerjaannya di era globalisasi yang sudah memasuki pasar global. Perusahaan dituntut untuk berkembang dalam rangka mendukung peningkatan kualitas persaingan yang ada didunia. Perkembangan dari perusahaan sendiri didorong dari berbagai dukungan , baik dukungan internal maupun eksternal. Salah satu dukungan internal yang menjadi peran strategis untuk mencapai tujuan perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM).

Di dalam persaingan globalisasi yang semakin ketat, perusahaan semakin meminimalisir penggunaan sumber daya manusia dalam mengerjakan beberapa

pekerjaannya, sehingga karyawan dalam suatu perusahaan di tuntutan untuk *multi function* dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut menyebabkan bertambahnya beban kerja yang harus di selesaikan karyawan dan menjadikan karyawan bekerja di luar *job description* yang telah ditentukan perusahaan dan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2006) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di berikan karyawan untuk perusahaan yang dalam prosesnya haruslah sesuai dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan yang efektif ialah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan didalam hal ini karyawan tidak

hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kinerjanya dalam bekerja. Kinerja sendiri merupakan refleksi seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, yang kemudian dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan perusahaan memberikan tingkat jenjang karir yang lebih baik bagi karyawannya. Namun dalam melaksanakan pekerjaannya ada beberapa faktor yang akan menjadikan karyawan menjadi sulit memberikan kinerja yang optimal salah satunya ialah ketidakjelasan atau kurangnya informasi yang cukup mengenai pekerjaannya sehingga mempengaruhi baik atau buruknya kinerja seorang karyawan.

Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pastilah mengharapkan kemajuan dalam pekerjaan yang dijalankannya, untuk memotivasi hal tersebut organisasi yang memiliki visi yang luas akan memikirkan bagaimana hal yang di harapkan karyawan dapat terwujud dengan harapan mutualisme diantara karyawan dengan perusahaan. maka dibuatlah jenjang karir. Lalu diikuti dengan faktor Ambiguitas peran yang dihadapi karyawan saat mengerjakan pekerjaannya, hal ini akan berpengaruh terhadap peran serta tugas karyawan yang dihasilkan, yang dimana hasil kinerja ditetapkan sebagai parameter bagi kemajuan perusahaan.

Perusahaan yang belum memberikan jenjang karir yang mampu menggerakkan semangat karyawan dalam meningkatkan produktifitas dalam bekerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang di berikan karyawan apabila hal ini berkelanjutan akan memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan itu sendiri seperti karyawan akan

mencari perusahaan yang memberikan masa depan bagi karyawannya karena jenjang karir sendiri dinilai sebagai bentuk apresiasi yang perusahaan berikan terhadap karyawan. Lingkungan kerja perusahaan yang kurang memberikan informasi mengenai kinerja yang efektif akan menghasilkan suatu ambiguitas terhadap peran dan tugas para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, hal tersebut sering terjadi terutama pada perusahaan anak cabang yang baru menjalankan operasional sendiri ataupun perusahaan yang baru berdiri dan menjalankan operasionalnya kurang dari 5 tahun. Dikarenakan karyawan akan memiliki peran extra untuk mencapai kinerja yang baik bagi kemajuan perusahaan. Namun pada kenyataan lapangan yang terjadi setelah karyawan mendapatkan peran melebihi kewajibannya para karyawan akan mengalami ambiguitas atau ketidakjelasan tugas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam sebuah institusi seperti konstruksi, dinamika yang terjadi dilapangan saat ini sangatlah beragam. Berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi serta standart operasional pelayanan (SOP) yang ada di PT Wijaya Anugerah Cipta Optima maka dapat terungkap fenomena seperti banyaknya program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap bidang tentunya memerlukan sumber daya manusia yang memadai untuk menyelesaikan semua pekerjaan tersebut.

Melihat fenomena di atas tentang Kinerja Karyawan yang kurang optimal dalam perusahaan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam satu perusahaan yang

berkecimpung di dalam dunia konstruksi ini. Salah satu yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah seperti *Career Path* (Jenjang Karir) dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Anugerah Cipta Optima.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

- 1)Apakah terdapat Pengaruh *Career Path* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Anugerah Cipta Optima?
- 2)Apakah terdapat Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Anugerah Cipta Optima?
- 3)Apakah terdapat Pengaruh *Career Path* Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Anugerah Cipta Optima?

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Manajemen secara etimologi berasal dari perancis kuno, yani dari kata “*management*”, yang artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Menurut Firmansyah (2018:4) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Bila dilihat dari literatur – literatur yang ada, pengertian manajemen dapat dilihat dari tiga pengertian: a. Manajemen sebagai suatu proses. b. Manajemen sebagai suatu kolektivitas

manusia. c. Manajemen sebagai ilmu (*science*) dan sebagai seni (*Art*).

Manajemen sebagai suatu proses, melihat bagaimana cara orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pengertian manajemen sebagai proses dapat dilihat dari pengertian menurut: a. *Encyclopedia of The Social Science*, yaitu tujuan tertentu dilakukan dan diawasi . b. Haiman, manajemen yaitu fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, mengawasi usaha – usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan.

Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Bintoro Dan Daryanto (2017:15).

Menurut Widodo (2015:2) Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mandapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu,, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan intensif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan dimana sumber daya manusia itu berada.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator-indikator Kinerja Karyawan Menurut Afandi (2018:89) sebagai berikut: 1. Kuantitas Hasil Kerja, 2. Kualitas Hasil Kerja, 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, 4. Disiplin Kerja, 5. Inisiatif, 6. Ketelitian, 7. Kepemimpinan, 8. Kejujuran, 9. Kreativitas.

Career Path (Jenjang Karir)

Jenjang Karir Menurut Elmer H. Burrack dan Nicholas J. Mathys (2006) (Dalam Kartika 2014:11) adalah suatu tangga yang urutan anak tangganya menggambarkan tingkatan yang berlainan dalam karir seseorang.

Terdapat beberapa jenjang atau tingkatan dari level yang paling bawah dalam dunia pekerjaan diantaranya: a. Fresh Graduate, b. Junior, c. Experience, d. Senior, e. Prinsipal, f. Manager, g. Director.

Career Path yang digunakan dalam penelitian ini di gambarkan sebagai salah satu faktor yang sangat memiliki peran besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan terutama di dalam kantor pusat (*Head Office*) PT Wijaya Anugerah Cipta Optima.

Ambiguitas Peran

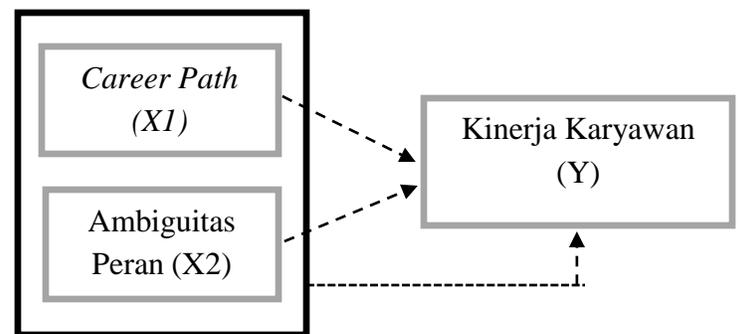
Menurut Anshar Sunyoto Munandar (2008), Ambiguitas peran dirasakan jika karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Ambiguitas Peran adalah tingkatan

dimana informasi yang kurang jelas tentang harapan terkait dengan peran, metode untuk memenuhi harapan peran, atau konsekuensi kinerja peran. Dengan kata lain, ketidakjelasan peran adalah perbedaan antara jumlah orang dan jumlah informasi yang mereka butuhkan untuk menjalankan peran mereka secara memadai. (Nimran 2004, dalam Gomar Wirahutama 2001).

KERANGKA KONSEPTUAL

Sedangkan kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *Career Path* terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Anugerah Cipta Optima

Career Path menurut Emi (2021) menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengaruh *Career Path* signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Anugerah Cipta Optima.

Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Anugerah Cipta Optima

Ambiguitas Peran menurut Emi (2021) menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Anugerah Cipta Optima

Pengaruh Career Path dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Anugerah Cipta Optima

Pengaruh *Career Path* dan Ambiguitas Peran, menurut Emi (2021) menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat Pengaruh *Career Path* dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Anugerah Cipta Optima.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu *Career Path* dan Ambiguitas Peran.

Skala yang digunakan untuk mengukur budaya kerja, tingkat kesejahteraan terhadap

etos kerja menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:142) menyatakan bahwa Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kategori	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Metode Pengambilan Sample

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Wijaya Anugerah Cipta Optima.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode sampel Jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel Untuk menentukan jumlah sampel dari semua populasi, maka pengambilan sampel diambil dari semua jumlah populasI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden dalam penelitian ini akan disajikan dengan maksud untuk menggambarkan identitas responden, sebagai berikut :

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki Laki	27	49,1%
Perempuan	28	50,9%
Total	55	100%

Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	30	54,5%
Diploma	4	7,3%
Sarjana	21	38,2%
Total	55	100%

Karakteristik Responden Menurut Status Kepegawaian

No	Status	Jumlah	Presentase
	Karyawan		
1	Kontrak	27	49,1%
2	Tetap	28	50,9%
Jumlah		55	100%

Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.

No	Status	Banyaknya	Presentase
1	Belum Kawin	41	74,5%
2	Kawin	14	25,5%
Jumlah		55	100%

Dalam proses menganalisa data penulis

Usia	Jumlah	Presentasi
<25 Th	39	70,9%
25 Th-30 Th	12	21,8%
31 Th-35 Th	4	7,3%
Total	55	100%

Item	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Pertanyaan						
X1.1	11	21	12	8	3	55
X1.2	12	18	18	4	3	55
X1.3	12	22	15	6	0	55
X1.4	12	16	22	5	0	55
X1.5	17	16	18	4	0	55
X1.6	12	20	12	9	2	55
X1.7	10	13	9	1	4	55
X1.8	10	28	9	8	0	55
X1.9	11	35	9	9	0	55
X1.10	16	17	11	5	6	55
Jumlah	123	206	135	77	18	550

melakukan pengelolaan data, adapun hasil penyebaran kuesioner yang telah diolah untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel Career Path (X₁)

Variabel Ambiguitas Peran (X₂)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Pertanyaan						
Y1.1	20	13	16	5	1	55
Y1.2	19	14	16	5	1	55
Y1.3	11	41	3	0	0	55
Y1.4	16	28	7	4	0	55
Y1.5	28	11	20	5	1	55
Y1.6	20	19	13	3	0	55
Y1.7	7	19	10	1	1	55
Y1.8	8	37	6	3	1	55
Y1.9	5	30	10	1	0	55
Y1.10	18	24	9	4	0	55
Jumlah	152	236	110	57	5	550

Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum dan nilai standar deviasi.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum m	Maximum m	Mean	Std. Deviation
CareerPath	55	22	50	35.40	7.197
AmbiguitasPeran	55	27	48	39.45	4.973
KinerjaKaryawan	55	26	47	38.24	4.963
Valid N (listwise)	55				

Uji Validitas

Perhitungan uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi pearson dengan bantuan program SPSS versi 25. Keputusan mengenai validitas butir item dengan membandingkan rhitung dengan r

Item	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Pertanyaan						
X2.1	18	21	13	3	0	55
X2.2	17	23	11	4	0	55
X2.3	17	32	5	1	0	55
X2.4	19	24	9	3	0	55
X2.5	23	22	6	4	0	55
X2.6	13	22	14	5	1	55
X2.7	15	27	5	7	1	55
X2.8	20	24	6	5	0	55
X2.9	15	26	9	5	0	55
X2.10	18	12	16	6	3	55
Jumlah	175	233	94	43	5	550

tabel. Apabila r hitung lebih besar daripada rtabel ($r_h > r_t$) maka butir instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya bila rhitung lebih kecil daripada rtabel ($r_h < r_t$) maka butir instrumen tersebut tidak valid (drop) dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Untuk mencari rtabel, untuk $\alpha = 0,05$. Untuk mencari r tabel, $df = N-2$; α , diketahui $df = 55-2$; 0,05. Nilai r tabel 0,224.

Variabel Career Path (X₁)

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Career Path (X ₁)	X1.1	0,787	0,224	Valid
	X1.2	0,746	0,224	Valid
	X1.3	0,626	0,224	Valid
	X1.4	0,484	0,224	Valid
	X1.5	0,597	0,224	Valid
	X1.6	0,745	0,224	Valid
	X1.7	0,792	0,224	Valid
	X1.8	0,776	0,224	Valid
	X1.9	0,472	0,224	Valid
	X1.10	0,708	0,224	Valid

Variabel Ambiguitas Peran (X₂)

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Ambiguitas Peran (X ₂)	X2.1	0,678	0,224	Valid
	X2.2	0,602	0,224	Valid
	X2.3	0,247	0,224	Valid
	X2.4	0,231	0,224	Valid
	X2.5	0,224	0,224	Valid
	X2.6	0,515	0,224	Valid
	X2.7	0,760	0,224	Valid
	X2.8	0,705	0,224	Valid
	X2.9	0,467	0,224	Valid
	X2.10	0,743	0,224	Valid

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,885	0,224	Valid
	Y1.2	0,888	0,224	Valid
	Y1.3	0,246	0,224	Valid
	Y1.4	0,416	0,224	Valid
	Y1.5	0,790	0,224	Valid
	Y1.6	0,457	0,224	Valid
	Y1.7	0,334	0,224	Valid
	Y1.8	0,304	0,224	Valid
	Y1.9	0,473	0,224	Valid
	Y1.10	0,304	0,224	Valid

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrument penelitian. Pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronbach's Alpha*-nya sebesar $> 0,60$.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Career Path (X ₁)	0,898	Reliabel
Ambiguitas Peran (X ₂)	0,791	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,777	Reliabel
----------------------	-------	----------

Uji Normalitas

Suatu data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara membandingkan p-value dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Jika p-value > 0.05 , maka data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96775237
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.051
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF).

Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.

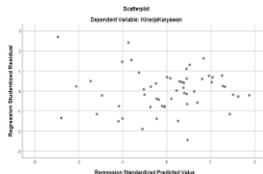
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.528	5.434		1.754	.085		
	CareerPath	.174	.077	.253	2.267	.028	.989	1.011
	AmbiguitasPeran	.571	.111	.572	5.134	.000	.989	1.011

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain.

Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).



Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.336	4.043

a. Predictors: (Constant), AmbiguitasPeran, CareerPath

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,336 artinya ketiga variabel independen memberikan kontribusi presentase 33,6%. Sedangkan sisanya 66,4% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada Penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (*Career Path* dan *Ambiguitas Peran*) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (*Kinerja Karyawan*).

Kriteria Penolakan :

Ho : F hitung < F tabel / sig. 0,000 > 0,05

Ha : F hitung > F tabel / sig. 0,000 < 0,05

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479.802	2	239.901	14.674	.000 ^b
	Residual	850.125	52	16.349		
	Total	1329.927	54			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), AmbiguitasPeran, CareerPath

Berdasarkan table diatas hasil Fhitung pada table diatas adalah 14,674 lebih besar dari Ftabel 3,17 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Dengan demikian “Terdapat Pengaruh positif dan signifikan *Career Path* Dan Ambiguitas Peran secara simultan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variable untuk menguji variable yang berpengaruh secara parsial antara variable independen (X1 dan X2) terhadap variable dependen (Y). pengujian ini menggunakan tingkat signifika $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = n-k-1$.

Kriteria keputusan

$H_0 : t \text{ hitung} < t \text{ tabel} / \text{sig. } 0,000 > 0,05$

$H_a : t \text{ hitung} > t \text{ tabel} / \text{sig. } 0,000 < 0,05$

Berdasarkan uji t di atas, menunjukkan bahwa :

1. t hitung untuk variable *Career Path* sebesar 2,267 lebih besar dari t tabel 2.005 dan sig.0,028 lebih kecil dari sig.0.05, sehingga HO ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian “Terdapat Pengaruh positif dan signifikan *Career Path* terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.
2. t hitung untuk variable Ambiguitas Peran sebesar 5,134 lebih besar dari t tabel 2,005 dan sig.0,000 lebih kecil dari sig.0.05, sehingga HO ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian “Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	9.528		
	CareerPath	.174	.077	.253	2.267	.028
	AmbiguitasPeran	.571	.111	.572	5.134	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan :

1. *Career Path* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Ambiguitas Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. *Career Path* dan Ambiguitas Peran secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

Database PT Wijaya Anugerah Cipta Optima (*WACO CONSTRUCTION*), 2021
<https://wacoconstruction.id>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang, 2021.

Junaidi, 2010. Tabel f Tabel Dan t Tabel. <https://junaidichaniago.wordpress.com>

Kartika Liana, 2019. Pengaruh Motivasi Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Makassar Cabang Mangosindi Makassar. Skripsi Fakultas FEB Universitas Sanata Dharma. Wijaya Rangga, 2013. Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Koordinator Semarang. Skripsi FEB Universitas Diponegoro.

Liduina Mutiara, 2020. Pengaruh Motivasi Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In. Skripsi Fakultas FEB Universitas Sanata Dharma.

Sugiono Edi, Aspita Merlina, 2018. Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. Jurnal Ekonomi Manajemen Manajemen FEB Universitas Nasional.

Wahyudi Satya, Setiawati Neng, 2019. Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank 9 Jambi Cabang Muarabulian. Jurnal Fakultas FEB Universitas Sam Ratulangi Manado.