

**PENGARUH PRINSIP PROSEDUR KERJA, AMBIGUITAS PERAN DAN
BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN
PERKEBUNAN KABUPATEN ROKAN HULU**

Dewi Hartati, Arrafiqur Rahman

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prinsip prosedural kerja, ambiguitas peran dan *burnout* terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Metode penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 18. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa: prinsip prosedural kerja, ambiguitas peran dan *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Kesimpulan dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil pengujian secara parsial hanya variabel prinsip prosedural kerja dan *burnout* yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu sedangkan pada pengujian secara simultan semua variabel yaitu prinsip prosedural kerja, ambiguitas peran dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

Keywords: *Prinsip Prosedural Kerja, Ambiguitas Peran, Burnout Dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Langkah awal menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri, oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Martoyo (2010:182), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan

perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Ada beberapa faktor yang diduga sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai yaitu prinsip prosedural kerja yang digunakan, ambiguitas dan *burnout*.

Mengendalikan kegiatan karyawan, dapat dilakukan salah satunya dengan cara membuat pola dan mekanisme kerja yang standar serta baku yang tertuang dalam standar operasional prosedur kerja (*Job Procedure*). Pengelola organisasi penting memahami bagaimana menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baku untuk menjadikan panduan mekanisme kerja

organisasi. Pendokumentasian SOP digunakan untuk menghasilkan kualitas kinerja yang konsisten. Menurut Sailendra (2015:37), prinsip prosedur kerja adalah dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilaksanakan sehari-hari dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan benar, tepat dan konsisten untuk mendapatkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor lain yang juga mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah ambiguitas peran. Ambiguitas peran yang dialami pegawai dikarenakan pegawai tidak mendapatkan kejelasan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Sebagai contoh yaitu karyawan yang tidak mengetahui apa saja yang menjadi tanggung jawabnya, tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan dan tidak mengetahui dengan jelas tujuan dari pekerjaannya. Ambiguitas peran biasanya terjadi ketika pegawai lama maupun pegawai baru dipindah tugaskan pada posisi jabatan baru yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sebelumnya.

Burnout juga merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai. Akibat dari kejenuhan kerja (*burnout*) itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. *Burnout* banyak dialami oleh karyawan yang merasa kelelahan fisik, emosi dan mental yang dapat mengakibatkan individu tersebut merasa lemah, frustrasi dan kehilangan energi. Selain itu, karyawan yang mengalami *burnout* akan merasakan kelelahan mental, kehilangan komitmen dan menurunnya motivasi seiring berjalannya waktu dan karena hal tersebut seringkali karyawan memutuskan untuk melakukan *intensi turnover*.

Dinas Peternakan dan Perkebunan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu. Dinas Peternakan dan perkebunan terdiri dari beberapa bidang. Masing-masing bidang terdiri dari beberapa bidang yang menjadi sub bidang. Untuk meningkatkan kinerja Dinas Peternakan dan

Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu berusaha memposisikan perannya melalui rangkaian program kerja yang tertera dan terukur dalam perencanaan strategi.

Pencapaian tujuan organisasi harus didukung oleh pencapaian kinerja sumber daya manusia (SDM) dari semua bidang yang ada di Dinas Peternakan dan Perkebunan. Dengan kinerja yang baik diharapkan Dinas Peternakan dan Perkebunan dapat melaksanakan kegiatan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari beberapa bidang/bagian dengan jumlah pegawai yang terbatas, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan yang berhubungan dengan pembagian tugas. Timbulnya permasalahan manajemen pemerintahan yang belum sepenuhnya teratasi, baik dari sisi internal maupun eksternal. Dari sisi internal terdapat berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Setelah peneliti melakukan wawancara pada bulan Desember 2019 dengan beberapa orang pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu di bagian sekretariat, Pemasaran, Sarana dan Pembinaan SDM dan perkebunan, maka ditemukan beberapa permasalahan manajemen pemerintahan antara lain dari segi prosedur kerja berdasarkan hasil wawancara peneliti dilapangan berupa kurang fleksibelnya prosedur kerja yang ada. Organisasi telah menetapkan prosedur kerja sehingga sulit bagi pegawai untuk memberikan ide-ide kreatif dan inovatif mengikuti perubahan organisasi yang ada.

Permasalahan ambiguitas peran yang terjadi di Dinas Peternakan dan Perkebunan adalah dari tanggung jawab serta cakupan dan evaluasi kinerja berupa adanya tekanan waktu yang dirasakan pegawai. Hal ini dikarenakan jumlah beban bekerja lebih banyak dari yang semestinya. Di satu sisi pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan di sisi lain pegawai harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaan lain yang

bukan tanggung jawabnya (pekerjaan tambahan).

Berdasarkan hasil analisa sementara dilapangan diketahui bahwa permasalahan *burnout* berupa :

1. Kelelahan emosional ditandai dengan rasa bosan yang dimiliki pegawai karena harus mengerjakan tusa yang sama persis setiap harinya serta adanya tuntutan tugas yang cukup berat dirasakan oleh pegawai, terutama pegawai bagian lapangan, hal ini terjadi ketika petugas lapangan banyak turun ke masyarakat untuk melakukan penyuluhan.
2. Depersonalisasi ditandai dengan adanya sikap sinis yang dimiliki beberapa orang pegawainya sehingga menimbulkan persaingan antara sesama pegawai yang tidak sehat dengan masih sering terlihat adanya keributan diantara beberapa orang pegawai dalam bekerja.
3. Penurunan pencapaian prestasi pribadi terlihat pada rendahnya produktivitas kerja yang dicapai beberapa pegawai. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan peran berupa setiap karyawan diharuskan dapat menjalankan pekerjaan ganda dikarenakan keterbatasan jumlah karyawan, misalnya bagian pembinaan SDM diminta bantuannya untuk turut andil ketika institusi memiliki banyak program turun kelapangan agar orang lapangan dapat bekerja dengan maksimal.

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui prinsip prosedural kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui ambiguitas peran Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui *burnout* Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh prinsip prosedural kerja, ambiguitas peran dan *burnout* terhadap Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

Menurut Susanto (2013:264) bahwa prinsip prosedur kerja adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur penting dimiliki suatu organisasi agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam. Menurut Baridwan (2010:30) bahwa: "prinsip prosedur kerja merupakan suatu urutan-urutan pekerjaan kerani (*clerical*), biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang terjadi.

Menurut Rasto (2015:53) indikator prinsip prosedur kerja dirancang harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Efisien
Efisien mengandung pengertian sebagai pencapaian tujuan secara cepat atau memilih tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif serta pengoperasian yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 2. Efektif
Prinsip prosedur kerja dikatakan efektif jika dapat mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan, menggunakan sumber daya dengan bijak dan hemat, pengoperasian yang sesuai sehingga tidak ada sumber daya yang terbuang.
 3. Konsisten
Prinsip prosedur kerja harus memiliki hasil yang konsisten untuk setiap waktu. Jika tidak, kehandalan prosedur dipertanyakan. Prosedur yang konsisten memiliki jumlah kesalahan yang minimum.
 4. Fleksibel
Prinsip prosedur kerja harus didefinisikan dengan baik dan terstruktur. Prosedur seharusnya tidak begitu kaku sehingga tidak menerima ide-ide inovatif. Prosedur harus cukup fleksibel dengan perubahan organisasi. Prosedur juga harus fleksibel dihadapkan pada masalah yang luar biasa.
- Menurut Ghazali (2013:25), ambiguitas peran mengacu pada munculnya ketidaksesuaian tekanan peran. Selanjutnya menurut Carlson dkk (2014:38) ambiguitas

peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Indikator-indikator dari ambiguitas peran yang dikembangkan oleh Mas'ud (2014) sebagai berikut :

1. Wewenang
Merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan tidak mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan.
2. Tujuan pekerjaan
Mempunyai tujuan yang tidak jelas untuk pekerjaan dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat.
3. Tanggung jawab
Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah tidak jelas.
4. Cakupan dan evaluasi kinerja
Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan tidak jelas bagaimana kinerja di evaluasi.

Menurut Robbins (2011:167) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Indikator *burnout* dikemukakan oleh Robbins (2011:167) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)
Kelelahan emosional adalah perasaan lelah dan letih di tempat kerja yang ditandai dengan rasa bosan, mudah marah dan tertekan.
2. Depersonalisasi (*depersonalization*)
Depersonalisasi adalah pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain yang ditandai dengan masa bodoh, tidak peduli dan sinis terhadap orang lain.

3. Penurunan pencapaian prestasi pribadi (*Lack of personal accomplishment*)
Biasanya ditandai dengan rendahnya prestasi/produktifitas yang dicapai, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri pegawai.

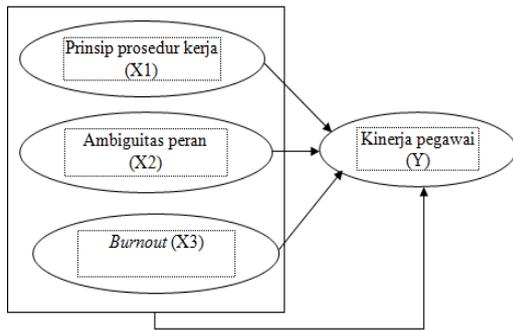
Menurut Sedarmayanti (2011 : 260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu menurut Simamora (2010 : 136):

1. Loyalitas
Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada kantor, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.
2. Kepemimpinan
Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggungjawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan kantor.
3. Kerja sama
Pihak kantor perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan pemerintahan.
4. Prakarsa atau pengetahuan
Prakarsa atau pengetahuan ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan kantor. Keahlian praktis dan teknis serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan hendaklah sesuai dengan ilmu pengetahuan yang berkembang pada saat ini.
5. Pencapaian target

Pencapaian target biasanya kantor mempunyai strategi-strategi.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang dikemukakan, maka kerangka konsep yang dituangkan dalam model penelitian ini ditunjukkan sebagai gambar berikut (Prasetya, 2013):



Sumber: Rasto (2015), Mas'ud (2014), Robbins (2011) dan Simamora (2010)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

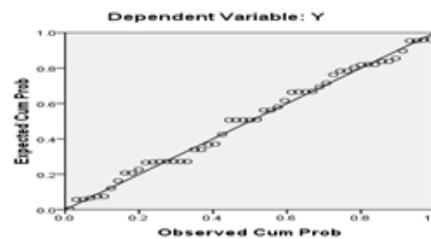
Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Metode penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*). Uji keandalan instrument meliputi uji validitas dan uji realibilitas. Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 18.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa setiap indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai *pearson*

correlation terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas. Hasil uji reliabilitas yang disajikan menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan *out put* pada gambar 2, terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

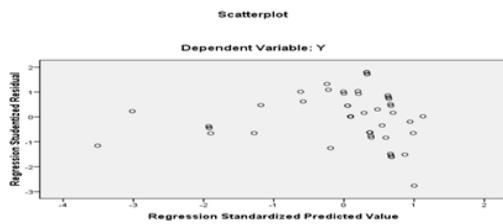
Tabel 1. Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.453	.625	2.326	.024		
Prinsip prosedural kerja	.999	.068	14.673	.000	.172	3.797
Ambiguitas peran	.036	.022	1.622	.111	.560	1.785
Burnout	.214	.048	4.510	.000	.187	1.468

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti

model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.



Gambar 3.
Hasil Output SPSS Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar 3. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. (Ghozali 2011:107).

Tabel 2.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.453	.625	2.326	.024		
Prinsip prosedural kerja	.999	.068	14.673	.000	.172	3.797
Ambiguitas peran	.036	.022	1.622	.111	.560	1.785
Burnout	.214	.048	4.510	.000	.187	1.468

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 2. persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 1.453 + 0.999X_1 + 0.036X_2 + 0.214X_3$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 1.453, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel prinsip prosedural kerja, ambiguitas peran dan *burnout* jika dianggap konstan (0), maka nilai kinerja akan semakin bertambah.
2. Koefisien regresi variabel prinsip prosedural kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0.999. Hal ini berarti bahwa pengaruh prinsip prosedural kerja terhadap kinerja adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai prinsip prosedural kerja meningkat, maka kinerja akan semakin tinggi.

3. Koefisien regresi variabel ambiguitas peran (X_2) bernilai positif sebesar 0.036. Hal ini berarti bahwa pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai ambiguitas peran meningkat, maka kinerja akan semakin tinggi.
4. Koefisien regresi variabel *burnout* (X_3) bernilai positif sebesar 0.214. Hal ini berarti bahwa pengaruh *burnout* terhadap kinerja adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai prinsip prosedural kerja meningkat, maka kinerja akan semakin tinggi.

Tabel 3.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.990	.989	.514

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18, maka diketahui koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu diperoleh sebesar 0,989. Hal ini berarti 98,9% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel prinsip prosedural kerja, ambiguitas peran dan *burnout*, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 98,9% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah (100% - 98,9% = 1,1%) kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Analisis variabel prinsip prosedural kerja

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel prinsip prosedural kerja yang memperoleh kriteria baik dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu “saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cermat“ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 8 yaitu “penetapan prinsip prosedural kerja selalu disesuaikan dengan perubahan organisasi“ dengan

klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel prinsip prosedural kerja dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 79,78% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu sudah menerapkan prinsip prosedural kerja yang baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Analisis variabel ambiguitas peran

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel ambiguitas peran yang memperoleh kriteria baik dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu “saya selalu mengetahui rencana kerja saya secara jelas” dan pernyataan nomor 8 yaitu “saya selalu mengetahui bagaimana kinerja saya dievaluasi” dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu “saya selalu mengetahui prioritas pekerjaan saya” dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel ambiguitas peran dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 76,5% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa dalam pembagian tugas dan tanggung jawab pada pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu sudah baik dengan menghindari terjadinya ambiguitas peran.

Analisis variabel *burnout*

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel *burnout* yang memperoleh kriteria baik dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu “saya selalu mudah marah dalam melakukan pekerjaan saya” dan pernyataan nomor 8 yaitu “Saya merasa saat ini motivasi untuk bekerja selalu menurun” dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 6 yaitu “saya selalu

merasa disalahkan atas masalah yang terjadi “ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel ambiguitas peran dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 81,07% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu dapat mengatasi *burnout* dengan baik, sehingga pegawai masih memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Analisis variabel kinerja

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel kinerja yang memperoleh kriteria baik dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 yaitu “pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik” dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu “sesama rekan kerja selalu menjalin komunikasi yang terbuka dalam bekerja” dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kinerja dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 80,02% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu sudah baik, dikarenakan pimpinan selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawainya untuk bisa tetap semangat dalam bekerja.

Pengaruh prinsip prosedural kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil nilai sig. prinsip prosedural kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta 1.453, maka dapat dikatakan bahwa prinsip prosedural kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu, apabila prinsip prosedural kerja meningkat, maka kinerja akan mengalami peningkatan

juga. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Chasanah (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial prinsip prosedural kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4Pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial diperoleh hasil nilai sig. ambiguitas peran sebesar $0,111 > 0,05$, dengan nilai beta 0.036 , maka dapat dikatakan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Oleh karena itu, apabila ambiguitas peran meningkat, maka kinerja akan tetap. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Yasa (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyono (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh burnout terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial diperoleh hasil nilai sig. *burnout* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta 0.214 , maka dapat dikatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu, apabila *burnout* meningkat, maka kinerja akan mengalami peningkatan juga. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hayati (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh prinsip procedural kerja, ambiguitas peran dan burnout terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat secara simultan diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 1542.977 dan F_{tabel} sebesar 2.79 angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan

bahwa prinsip prosedural kerja, ambiguitas peran dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Yasa (2017), Chasanah (2017) dan Triyono (2017) yang menyatakan bahwa secara simultan prinsip prosedural kerja, ambiguitas peran dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Prinsip prosedural kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu sudah diterapkan dengan baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai yang dibuktikan dengan nilai TCR berada pada kriteria baik.
2. Ambiguitas peran Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu telah dikontrol dengan baik, berupa adanya penyusunan perencanaan kerja bagi pegawai yang dibuktikan dengan nilai TCR berada pada kriteria baik.
3. *Burnout* Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu sudah dapat dikelola dengan baik, berupa adanya pemberian motivasi dan dukungan dari pimpinan kepada pegawainya untuk selalu semangat dalam bekerja yang dibuktikan dengan nilai TCR berada pada kriteria baik.
4. Prinsip prosedural kerja, ambiguitas peran dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu yang dilihat berdasarkan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 1542.977 dan F_{tabel} sebesar 2.79 .

Dari hasil pembahasan, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Dari segi prinsip prosedural kerja, sebaiknya pimpinan dalam menetapkan

- prinsip prosedural kerja tidak bersifat statis, tapi disesuaikan dengan perubahan yang ada pada organisasi, sehingga pegawai tidak merasa bosan dan jenuh dengan prosedural kerja yang monoton.
2. Dari segi ambiguitas peran, sebaiknya pimpinan memberikan *job deskription* yang jelas bagi seluruh pegawainya, sehingga tidak terjadi tumpah tindih tanggung jawab dan wewenang dalam bekerja.
 3. Dari segi *burnout*, sebaiknya pimpinan bisa menjadi *leadership* yang baik dengan tidak serta-merta menyalahkan pegawai atas kesalahan yang terjadi, namun dapat didiskusikan secara bersama, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman yang menyangkut pekerjaan dan tanggung jawab pegawai.
 4. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti memberikan inovasi lain seperti menambahkan variabel yang lebih kompleks dan memperluas ruang lingkup penelitian serta memperbanyak responden dari berbagai instansi atau perusahaan sehingga hasil bisa lebih bervariasi.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Baridwan (2010). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Budihardjo, Andreas (2011). *Organisasi :Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta :Prasetya Mulya.
- Carlson dkk (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta :Balai Pustaka .
- Chasanah (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. *Jurnal manajemen Undip, vol. 6; 1-12*.
- Davis & Jhon (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rhineka Cipta.
- Ghozali, Imam (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kedua)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____ (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kedua)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair (2011). *Metode logi Penelitian*. Jakarta:Erlangga.
- Hayati (2018). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. Vol. 4;68-77*.
- Irwandy (2017). *Manajemen Operasi*, Edisi Empat : Bandung :Grafindo.
- Jogiyanto (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE- Yogyakarta.
- Kaban (2011). *Kinerja dan pengembangan kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Khan (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Martoyo (2010). *Sumber Daya Mabusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Martoyo (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Mandar Maju.
- Maryati (2014). *Manajemen Perka...an Efektif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mas'ud, Fuad. (2014). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Ba-dan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Mulyadi (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mangkunegara Anwar Prabu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta :Balai Pustaka .
- _____ (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta :Balai Pustaka .
- Martoyo (2010). *Metode Riset Bisnis II*. Jakarta :Andi Offset.
- Moenir (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Moehariono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nachrowi (2011). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung :Yuma Pustaka.
- Nimran, Umar. (2014). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Surabaya: CV. Citra Media.
- Notoatmodjo (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta:Genesis.
- Prasetya (2013). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta :Andi Offset
- Rasto (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta :Balai Pustaka.
- Robbins (2011). *Organizational Behaviour. 11th Edition*. Prentice Hall International, Inc. New Jersey.
- _____ (2011). *Organizational Behaviour. 11th Edition*. Prentice Hall International, Inc. New Jersey.
- Sailendra (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Gramedia.
- Sedarmayanti (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____ (2011). *Manajemen Sumber – ..ya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sibagariang, dkk (2010). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta :Salemba Empat.
- Simamora, Hendry (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- _____ . (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- _____ . (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Metode Riset Bisnis II*. Jakarta :Andi Offset.
- Susanto (2013). *Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*. Jakarta :Bumi Aksara
- Stoner (2012). *Kinerja dan pengembangan kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Timpe, A Dale (2012). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia : Memotivasi Pegawai*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Triyono (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*. Vol.22;154-167.
- Venkatesh et al., (2013). *Panduan Meningkatkan Kecerdasan Emosional*. Bandung:Cipta Karya.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Rajawali Pers

Wirawan. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber
Daya Manusia Teori Aplikasi dan
Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yasa (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan
Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja
Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja
Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar
Bali. *Jurnal Manajemen*. Vol.2;27-36.