

**PENGARUH ROLE OVERLOAD TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH
KABUPATEN MAMUJU TENGAH
(Studi Kasus Seleksi Berkas CPNS Kabupaten Mamuju Tengah Tahun 2014)**

Romansyah Sahabuddin

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : krtenreng@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Role Overload* yang terjadi saat seleksi berkas CPNS tahun 2014 Kabupaten Mamuju Tengah terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) di Kabupaten Mamuju Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) di Kabupaten Mamuju Tengah yang berjumlah 26 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 26 orang dengan menggunakan teori sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan angket. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Role Overload* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Mamuju Tengah sebesar -0,658 namun pengaruhnya tidak signifikan dengan nilai Sig. 0,072 > 0,05 dan nilai $-t_{hitung} (-1,882) > -t_{tabel} (-2,063)$. Koefisien determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen adalah sebesar 12,2 %, sisanya sebesar 87,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Role Overload, Kinerja Pegawai

**ROLE OVERLOAD EFFECT ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE
IN OFFICE AGENCY OF STAFFING AND AREA TRAINING
MIDDLE MAMUJU REGENCY
(Case Study File Selection CPNS Middle Mamuju Regency 2014)**

Romansyah Sahabuddin

Faculty of Economics, State University of Makassar

Email : krtenreng@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Role Overload happens when the file selection CPNS 2014 Middle Mamuju Regency on Employee Performance in the Office Agency Of Staffing And Area Training (BKDD) in Mamuju Middle Regency. The population in this study were all employees of the Office Agency Of Staffing And Area Training (BKDD) in Middle Mamuju Regency, totaling 26 people. The samples used were 26 people using the theory of saturated samples. Data were collected by using interviews, observation and questionnaires. Technical analysis of the data used is simple linear regression analysis using the Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results showed that the variables Role Overload negative effect on employee performance at the Office Agency Of Staffing And Area Training (BKDD) Middle Mamuju Regency of -0.658, but the effect is not significant with the Sig. 0.072 > 0.05 and values $-t_{hitung} (-1.882) > -t_{tabel} (2.063)$. The coefficient of determination which

demonstrates the ability of the independent variable to predict the dependent variable is 12.2%, while the remaining 87.8 % is influenced by other factors not examined in this study.

KeyWords: Role Overload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi atau instansi, baik itu perusahaan maupun institusi pemerintahan, karena sumber daya manusia sebagai penentu arah dan tujuan organisasi itu sendiri. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena keterlibatan SDM dalam aktifitasnya perlu dilengkapi kemampuan dalam pengetahuan serta keterampilan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintah. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai dalam hal ini sebagai SDM dalam penyelenggaraan aparatur negara diwajibkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, efektif dan efisien sebagai acuan penilaian kinerja. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari pegawai sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi organisasi atau instansi tersebut.

Mulyadi (2007) mendefinisikan kinerja personel sebagai keberhasilan personel dalam mewujudkan sasaran-sasaran strategis perusahaan, dan sasaran-sasaran strategis ini merupakan hasil penerjemahan visi, misi, keyakinan dasar, nilai dasar dan strategi perusahaan. Sedangkan dalam Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (2010) menjelaskan kinerja personil merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007), kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Mamuju Tengah merupakan badan pemerintah yang bergerak pada bidang kepegawaian. BKDD Kabupaten Mamuju Tengah memiliki tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian, serta program-program kerja yang berkaitan dengan menyelenggarakan manajemen kepegawaian untuk seluruh Pegawai Negeri Sipil

yang ada di Kabupaten Mamuju Tengah. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan pada bulan Desember 2015, peneliti menemukan masih banyak pegawai pada kantor BKDD Kabupaten Mamuju Tengah yang bekerja kurang maksimal karena masih banyaknya pegawai yang meminta bantuan kepada pegawai yang lain terutama pada staf-staf yang kedudukannya paling bawah pada struktur pegawai di kantor tersebut.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan narasumber Kepala Bidang Formasi dan Kepegawaiaan BKDD Kabupaten Mamuju Tengah, untuk program kerja BKDD Kabupaten Mamuju Tengah setiap tahunnya relatif sama dengan tahun-tahun sebelumnya. Namun demikian, yang membuat pegawai kewalahan adalah ketika pelaksanaan program kerja penerimaan CPNS dibuka. Pada tahun 2014-2015 ketika penerimaan CPNS dibuka di Kabupaten Mamuju Tengah untuk pertama kalinya, BKDD Kabupaten Mamuju Tengah diharuskan menyeleksi berkas CPNS untuk diserahkan ke Panitia Seleksi Nasional. Berkas yang masuk di kantor BKDD Kabupaten Mamuju Tengah kurang lebih sebanyak 21.700 berkas CPNS dengan batas waktu yang diberikan 24 hari kerja (1 bulan). Dengan jumlah pegawai yang hanya berjumlah 26 orang, maka jika dirata-ratakan setiap pegawai harus menyeleksi sedikitnya 34 berkas per harinya sedangkan jumlah normal untuk 1 orang pegawai hanya 14 sampai 16 berkas. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya *Role Overload*. Apalagi ini merupakan pekerjaan yang baru karena dulunya dikerjakan oleh Kantor BKDD Kabupaten Mamuju yang berkantor di Ibu kota Provinsi Sulawesi Barat pada saat ini. Tidak sedikit juga pendaftar CPNS yang mengeluh dan protes karena mereka menunggu sangat lama bahkan berhari-hari sampai berkas mereka diverifikasi.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor BKDD Kabupaten Mamuju tengah. Untuk itu sangat perlu untuk pimpinan memperhatikan faktor-faktor tentang *Role Overload*. *Role Overload* (Beban Kerja Berlebihan) yang merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang sedikit.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul :Pengaruh *Role Overload* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :Apakah *Role Overload* Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKDD Kabupaten Mamuju Tengah ?”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2007), bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Mangkunegara (2009:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pemberdayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Pengelolaan dan pemberdayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Pengertian Role

Menurut Soekanto (2010:212), peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.

Menurut Levinson yang dikutip Soekanto (2010:213), bahwaperanan mencakup tiga hal, antara lain:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Menurut Merton yang dikutip Soekanto (2010), bahwa peranan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran (*role-set*). Dengan demikian perangkat peran adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status sosial khusus.

Soekanto (2010) mengemukakan pendapat David Berry bahwa dalam peranan yang berhubungan dengan pekerjaan, seseorang diharapkan menjalankan kewajiban-kewajibannya yang berhubungan dengan peranan yang dipegangnya. Peranan didefinisikan sebagai seperangkat harapan-harapan yang dikenakan kepada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu. Peranan ditentukan oleh norma-norma dalam masyarakat, maksudnya kita diwajibkan untuk melakukan hal-hal yang diharapkan masyarakat di dalam pekerjaan kita, di dalam keluarga dan di dalam peranan-peranan yang lain.

Pengertian Role Overload

Role Overload berasal dari Bahasa Inggris yaitu *Role* (peran) dan *Overload* (lebih/berlebihan). Maka secara bahasa *Role Overload* dapat diartikan sebagai peran yang berlebihan.

Role Overload merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat. *Role Overload* merupakan konsepsi yang menggambarkan jumlah tuntutan yang ada dalam peran yang dimiliki seseorang. *Role Overload* juga bisa diartikan terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu.

Dalam *Role Overload* dapat diartikan suatu kondisi dimana seorang pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu. Indikator variabel *Role Overload* adalah:

1. *Qualitative Overload*
Suatu situasi yang dirasakan dimana pekerjaan yang diminta terlalu sulit untuk dapat diselesaikan.
2. *Quantitative Overload*
Adalah jika pekerjaan yang diberikan terlampaui banyak atau pegawai tidak mempunyai cukup waktu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Menurut Nawawi (2004) yang dikutip Widodo (2015:131), bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material, maupun non fisik/non material. Menurut Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja parakaryawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Selain karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga dapat menjadi liabilitas atau penghambat. Ketika karyawan terus menerus menengalkan perusahaan dan ketika karyawan bekerja namun tidak efektif, maka sumber daya menempatkan organisasi dalam keadaan merugi. Kinerja individu, motivasi dan retensi karyawan merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Mathis & Jackson, 2006:260):

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

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998) yang dikutip Widodo (2015), yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan :

1. Kemauan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan.
3. Dukungan organisasi.

Teori Hubungan Role Overload dengan Kinerja

Penulis dalam mencari referensi tentang pengaruh *role overload* terhadap kinerja sangat kesulitan disebabkan kurangnya literatur yang membahas tentang masalah tersebut, namun ada beberapa teori dan penelitian yang membahas tentang pengaruh *role overload* dengan kinerja. Fogarty et al. (2000) menyatakan bahwa kelebihan peran mempunyai efek negatif terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan apabila tinggi kelebihan peran yang dialami pegawai maka akan lebih rendah kinerja pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini dikemukakan dalam rangka membantu menjelaskan pokok subyek dan batasan-batasan pengertian untuk variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel merupakan objek yang menjadi fokus pengkajian atau titik perhatian dalam suatu penelitian. Dalam Kuncoro (2013), variabel merupakan sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)
Variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen. Variabel independen secara umum disebut juga sebagai variabel bebas.
2. Variabel Dependen (Y)
Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.

Definisi Operasional

Variabel yang diteliti perlu didefinisikan dalam bentuk yang pasti dan tidak membingungkan, variabel yang dimaksud adalah :

1. *Role Overload*
Role Overload adalah kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat. Adapun indikator yang digunakan untuk variabel *Role Overload* adalah sebagai berikut :
 - a. Tingkat Kesulitan Pekerjaan
 - b. Desakan Waktu (*Time Deadline*)
 - c. Banyaknya Pekerjaan
2. Kinerja Pegawai
Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai adalah :
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian

Untuk mengukur kedua variabel, masing-masing indikator dari setiap variabel harus memiliki item-item sebagai dasar perumusan pertanyaan kuesioner untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat tersebut. Adapun item-item tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Indikator dan Item-Item Variabel

Variabel	Indikator	Item
Role Overload (X)	1. Kesulitan Pekerjaan 2. Desakan Waktu 3. Banyaknya Pekerjaan	Terlalu sulit dikerjakan Kompetensi tidak cukup Waktu yang diberikan sedikit Waktu yang diberikan cukup Pekerjaan terlalu banyak Pekerjaan seharusnya dikerjakan lebih 1 orang
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Hasil dari pekerjaan Mampu menyelesaikan dengan baik Banyaknya pekerjaan yang selesai sesuai target Banyaknya pekerjaan selesai melebihi target Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat Mampu memanfaatkan sumber daya yang ada Mampu bekerja sama dalam team Tanggung jawab terhadap pekerjaan Mampu bekerja mandiri

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini digunakan angket/kuesioner yang disusun berdasarkan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena tertentu. Jadi data dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik Skala Likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi adalah kelompok yang lengkap yang bisa berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah yang berjumlah 26 orang.

Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi (Kuncoro, 2013). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi atau sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini terdapat tiga teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik ini merupakan instrumen pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dimaksudkan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan penelitian.

2. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi dari informan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan langsung.

3. Kuesioner

Teknik kuesioner adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah ditentukan sesuai dengan indikator objek penelitian.

Teknik Analisis Data

Rancangan analisis data adalah suatu alat yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan. Adapun rancangan analisis data yang akan digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh X (*Role Overload*) terhadap Y (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini adalah :

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka digunakan analisis regresi linear sederhana, yaitu persamaan matematika, dimana meramalkan nilai setiap variabel.

Persamaan regresi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :Y = Kinerja Pegawai

X = *Role Overload*

A= Nilai *Intercept* (Konstanta)

B = Koefisien Arah Regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam menjawab atau menyelesaikan permasalahan yang disebut pada Bab I yaitu apakah *Role Overload* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah ?. Dalam menyelesaikan upaya permasalahan ini harus ada suatu analisis. Dari analisis tersebut kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam upaya pemecahan permasalahan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

1. Persamaan Regresi

Regresi linear sederhana adalah metode statistika yang digunakan untuk menganalisis hubungan variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila variabel bebas hanya berjumlah satu maka analisis regresinya menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

X = *Role Overload*

E = *Error*/Variabel Pengganggu

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,128	8,160		5,162	,000

	X	-,658	,349	-,359	-1,882	,072
a. Dependent Variable: y						

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2016

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, dapat diketahui model persamaan regresi linier sederhana dari penelitian ini yakni :

$$Y = 42,128 - 0,685X$$

Nilai konstanta sebesar 42,128 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel *Role Overload*, kinerja tetap menghasilkan nilai sebesar 42,128 atau dengan kata lain jika variabel *Role Overload* sama dengan 0, maka kinerja tetap menghasilkan 42,128.

Nilai koefisien regresi X sebesar -0,685 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai *Role Overload* akan mengakibatkan kinerja berkurang sebesar -0,685 dengan anggapan tidak ada variabel lain yang mempengaruhi.

2. Analisis Korelasi Linier Sederhana

Tabel 3.
Analisis Korelasi Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,359 ^a	,129	,092	10,148
a. Predictors: (Constant) x				

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2016

Dari tabel 3, pada kolom Koefisien Korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,359, berada pada interval antara 0,20-0,399. Dari hasil tersebut maka dapat ditafsirkan bahwa hubungan variabel *Role Overload* (x) terhadap variabel kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang rendah. Pada kolom Koefisien Determinasi (R Square) ditemukan nilai sebesar 0,122 atau 12,2%. Artinya kemampuan variabel *Role Overload* mempengaruhi kinerja adalah sebesar 12,2%, sisanya yaitu sebesar 87,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa variabel *Role Overload* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah akan tetapi tidak signifikan. Pengaruh variabel *Role Overload* terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah juga tidak dominan, hanya mampu mempengaruhi sebesar 12,9 %. 87,8% sisanya didominasi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh yang tidak signifikan ini disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Salah satunya adalah semangat kerja pegawai yang cukup tinggi, ditambah lagi Kabupaten Mamuju Tengah merupakan kabupaten yang baru terbentuk empat tahun terakhir. Para pegawai termotivasi untuk membangun daerah mereka dan ingin menunjukkan bahwa Kabupaten Mamuju Tengah memang layak untuk menjadi sebuah kabupaten baru di Provinsi Sulawesi Barat. Juga dilihat dari data demografi pegawai yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja dan latar belakang pendidikan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa dari ke-empat data demografi tersebut menjelaskan bahwa seluruh pegawai diharapkan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga faktor demografi pegawai tersebut mampu mengurangi efek negatif jika keadaan *Role Overload* terjadi pada Kantor BKDD Kabupaten Mamuju Tengah.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori dan pendapat ahli yang telah dibahas pada BAB II sebelumnya. Yaitu teori yang dikemukakan oleh Fogarty (2000) menyatakan bahwa kelebihan peran mempunyai efek negatif terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan apabila tinggi kelebihan peran yang dialami pegawai, maka akan lebih rendah kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini pun telah sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Lydia Agustina (2009) yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran, Ketidak Jelasan Peran dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor”(Penelitian pada kantor akuntan publik yang bermitra pada kantor akuntan publik *big four* di wilayah DKI Jakarta) yang menemukan bahwa variabel kelebihan peran secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kelebihan peran memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Tia Afrianty Purnamasari (2015) yang berjudul “Pengaruh Faktor Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Plaza Telkom Group Malang)” menemukan bahwa peran berlebih (*role overload*) memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila karyawan mengalami peran berlebihan yang semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan menurun, sebaliknya apabila peran berlebihan berkurang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan dari data yang terkumpul, kemudian diolah mengenai pengaruh *Role Overload* terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa *Role Overload* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah.
2. Pengaruh *Role Overload* yang negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Salah satunya adalah semangat kerja pegawai yang tinggi karena mereka ingin menunjukkan bahwa Kabupaten Mamuju Tengah memang layak untuk menjadi sebuah kabupaten.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta rumusan kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan di Pemerintahan Kabupaten Mamuju Tengah khususnya pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

1. Kepala Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah agar memperhatikan *Role Overload* (Kelebihan Peran/kerja) karena dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.
2. Melakukan perekrutan/penerimaan pegawai agar dapat mengurangi beban kerja pegawai yang ada, dan meningkatkan kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
3. Pegawai dengan kinerja yang sudah baik agar kiranya dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Bagi pegawai yang kinerjanya kurang baik ada baiknya diberikan stimulus atau faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti memberikan pelatihan-pelatihan, insentif berupa bonus, motivasi dan lainnya.

4. Agar kiranya kerja sama antar pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi karena melalui kerjasama yang baik, maka para pegawai akan saling berbagi ilmu dan pengalaman mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Fogarty, Timothy J. et al. 2000. *Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting : Beyond the Role Stress Model*. Volume 12. United States of America.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : P.T. Toko Gunung Agung.
- . 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Irham, Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Empat. Jakarta. Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke-sembilan. Bandung. P.T. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & Jakson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli, Buku Pertama. Jakarta : P.T. Salemba Emban Patria.
2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli, Buku Kedua. Jakarta : P.T. Salemba Emban Patria.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleang, J Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung. P.T. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan keempat. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Soekanto, Soerjono. 2010. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sunjoyo, Setiawan, Carolina, Magdalena dan Kurniawan. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta : Prenamedia Group.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.