

PENGARUH SISTIM PENGHARGAAN DAN EMOTIONAL QUOTIONS TERHADAP KINERJA MELALUI PRESTASI KERJA DI KANTOR CAMAT PONDOK TINGGI KOTA SUNGAI PENUH

Mohd Sabri,S.AP¹, Buhari Mualim, S.Sos, S.Pd, M.Si², Ardianto Arsan, S.Sos.M.Si³
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

sabriganteng123@gmail.com

bukharimualim@gmail.com

ardiantoarsan@gmail.com

ABSTRACT

"This research aims to study the Turnover Intentions, Human Relations and Work Quality on Police Performance at the Polres Kerinci. The formulation of the problem proposed is: Are Turnover Intentions, Human Relations and Quality of Work Needed on Police Performance both partially and simultaneously? How big is the effect of turnover intentions, human relations and quality of work on police performance both partially and simultaneously? Where the results of the study are based on the analysis of the independent variable Turnover intention on police performance, where the t value of turnover intention is 1,283 (sig 5% < t table 1,989), thus it is not significantly related to turnover intention on police performance. Next based on the table. Turnover Intentions on Police Performance of 0.142 or 14.4%. Then for the independent variable Human Relations Against Police Performance, then the value of t count Turnover Intentions is 4.241 (sig 5% > t table 1.989), thus there is no significant effect between Human Relations Against Police Performance. Next based on the table. Human Relations To Police Performance of 0.178 or 17.8%. Furthermore, the independent variable Work Quality Against Police Performance, where the t value of Turnover Intentions is 1.622 (sig 5% < t table 1.989), thus there is no significant effect between Work Quality on Police Performance. Furthermore, based on the coefficient table it is known that the influence of Work Quality on Police Performance is 0.428 or 42.8%. While the independent variables Turnover Intentions, Human relations, Work Quality Against Police Performance, where the value of F calculated Turnover Intentions, Human relations, Work Quality of 7.456 and F Table 2.48 (7.456 > 2.48), thus there is no significant effect between Turnover Intentions, Human Relations, Work Quality Against Police Performance. Furthermore, based on the Summary table, it is known that the influence of Turnover Intentions, Human Relations, Work Quality on Police Performance is 0.189 or 18.9%.

Keywords: Turnover Intentions, Human relations, Quality of Work, Performance

ABSTRAK

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistim penghargaan dan emotional quotations terhadap kinerja melalui prestasi kerja di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel sistem penghargaan (X1), emitional quotations (X2), variabel intervening prestasi kerja (X3) dan variabel endogen yaitu kinerja (Y). Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh sebanyak 28 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub model 1 dan

sub model 2 Data dikumpulkan melalui angket yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik konten maupun uji empirik item di lapangan. Hasil penelitian ini berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh langsung sistim penghargaan terhadap prestasi kerja, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,099225 atau 9,9% dengan nilai signifikansi 0,032 artinya sistim penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. 2. Terdapat pengaruh langsung emotion quotations terhadap prestasi kerja, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,108241 atau 10,8% dengan nilai signifikansi 0,040 artinya emotion quotations berpengaruh terhadap prestasi kerja. 3. Terdapat pengaruh langsung sistim penghargaan terhadap prestasi kerja, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,012769 atau 1,2% dengan nilai signifikansi 0,051 artinya sistim penghargaan berpengaruh terhadap kinerja. 4. Terdapat pengaruh langsung emotion quotations terhadap prestasi kerja, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,101124 atau 10,1% dengan nilai signifikansi 0,017 artinya emotion quotations berpengaruh terhadap kinerja. 5. Terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,014641 atau 1,4% dengan signifikansi 0,046 artinya prstasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. 6. Terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja melalui prestasi kerja secara tidak signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,004306 atau 04% dengan nilai nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,370 < 2,063$). 7. Terdapat pengaruh emotional quotations terhadap kinerja melalui prestasi kerja secara tidak signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,012659262 atau 12% dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,362 < 2,063$).

Kata Kunci : Sistim Penghargaan, Emotion Quotions, Kinerja, Pengelolaan Prestasi Kerja

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Penghargaan telah dipandang sebagai sebuah instrumen yang sangat penting dalam kinerja pegawai. Seorang pegawai yang dihargai dan dimotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh organisasi atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan. Organisasi diharapkan dapat memberikan penghargaan serta motivasi yang setimpal dari apa yang telah dilakukan oleh pegawainya. Untuk itu ketergantungan antara kedua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2005:43). Menurut Miner (dalam Sudarmanto, 2014:11-12) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu dari segi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan pada apa yang telah dikatakan diatas, sebuah kinerja pegawai itu dapat diukur. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan kita selaku organisasi dalam mengambil keputusan yang menyangkut dengan pemberian penghargaan dan motivasi. Selain apa yang telah dikatakan oleh Mangkunegara di atas, pemberian penghargaan kepada pegawai pun dapat didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah disumbangkannya bagi kemajuan dan keberhasilan organisasi (Sedarmayanti, 2001:73).

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawainya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul

dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi.

Disamping penghargaan, kinerja pegawai juga ditentukan oleh kecerdasan emosional (*emotional quotions*) yang baik. Kecerdasan emosional pegawai sangat menentukan dalam mencapai kinerja yang baik bagi organisasi. Kecerdasan emosional didasarkan pada kemampuan pada kesadaran mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain. Melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Sehingga akan muncul dorongan atau Kecerdasan emosional merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Sehingga diharapkan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah organisasi karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik.

Dari gejala tersebut diketahui bahwa penghargaan dan *emotional quotions* pada Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat masih kurangnya penghargaan pimpinan terhadap para pegawai. Dimana para pegawai yang berprestasi hanya dipandang sebagai kewajiban yang sudah ditunaikan oleh seorang pegawai, tanpa melihat bagaimana pentingnya penghargaan bagi setiap pegawai yang sudah bekerja dengan baik. Sehingga prestasi kerja bisa selalu dapat dipertahankan.

Disamping itu penulis juga masih melihat masih rendahnya kecerdasan emosional para pegawai. Hal ini dapat dilihat dimana masih kurangnya dorongan untuk saling menghargai dan menjaga perasaan antar sesama pegawai dalam bekerja.

Berasarkan hal diatas penulis melihat persoalan penghargaan dan kecerdasan emosional merupakan persoalan yang menarik untuk diteliti. Sehingga penulis mengangkat sebuah judul penelitian tentang “ **PENGARUH SISTIM PENGHARGAAN DAN EMOTIONAL QUOTIONS TERHADAP KINERJA MELALUI PRESTASI KERJA DI KANTOR CAMAT PONDOK TINGGI KOTA SUNGAI PENUH**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung sistem penghargaan terhadap prestasi kerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *emotional quotions* terhadap prestasi kerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh?
3. Apakah terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh?
4. Apakah terdapat pengaruh *emotional quotions* terhadap kinerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh?
5. Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh?
6. Apakah terdapat pengaruh sistim penghargaan dan *emotional quotions* terhadap kinerja melalui prestasi kerja di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh langsung sistem penghargaan terhadap prestasi kerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung *emotional quotions* terhadap prestasi kerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.

2. Untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh emotional quotations terhadap kinerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.
4. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.
5. Untuk mengetahui pengaruh sistim penghargaan dan emotional quotations terhadap kinerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik
Sebagai sarana untuk melatih diri agar dapat berfikir logis dan kritis serta dapat menuangkan pikiran dan ide-ide yang disertai argumentasinya mengenai Pengaruh Sistim Penghargaan Dan Emotional Quotions Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pikiran dari penulis terhadap semua pihak yang berkepentingan.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Pengertian Penghargaan

Penghargaan Menurut Pitts dalam Edirisooriya (2014:33

Sementara Huselid dalam Sajuyigbe (2013:28

Hal ini juga ditegaskan Gouillart dan Kelly (dalam Raharja, 2006:12)

Menurut Schuler dalam penelitian yang dilakukan oleh Sania (2012:42),

Dimensi penghargaan

Banyak ahli yang membagi penghargaan menjadi beberapa dimensi. Mahsun (2006:12) mengategorikan penghargaan menjadi dua dimensi, yaitu:

1. Penghargaan sosial (*social penghargaanans*)
2. Penghargaan psikis (*psychic penghargaanans*)

Nnaji-Ihedinhmah & Egbunike (2015:35) juga turut mengemukakan pendapatnya terkait dimensi penghargaan. Mereka mendimensikan penghargaan menjadi dua, yaitu:

1. Intrinsic penghargaan
2. Ekstrinsic penghargaan

Perin dalam Armstrong (2007:59) juga turut mengemukakan pendapatnya terkait dimensi penghargaan. Mereka membagi total penghargaan menjadi dua dimensi, yaitu transactional penghargaan dan relational penghargaan.

1. Relational penghargaan
2. Transactional penghargaan

1.5.2. Indikator Penghargaan

Indikator Penghargaan yang digunakan dalam penelitian ini menurut Wibowo (2012:67) yaitu penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal itu menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik antara lain :

- a. Penyelesaian Pekerjaan
- b. Pencapaian Prestasi
- c. Otonomi
- d. Pengembangan Pribadi

1.5.3. Pengertian Kecerdasan Emosional

Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu di bagi menjadi 3 kemampuan yaitu Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*), Kecerdasan Emosional (*Emosional Quotient*), dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual quotient*). Keseimbangan dalam ketiga hal ini dapat membuat individu diterima di berbagai bidang. Namun, kecerdasan emosional merupakan hal penting dalam menentukan karakter individu, terutama dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Goleman dalam Nurita (2012:14) “Kecerdasan Emosional

Hein dalam Efendi dan Susanto (2013:2):

Menurut Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010:3) “

Menurut Ahmadi (2009:101) “Perasaan (Emosi)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang ada didalam setiap individu untuk mampu merasakan menggunakan ataupun mengelola emosi dalam diri untuk memotivasi, merencanakan, dan memiliki berbagai kemampuan di dalam masyarakat.

1.5.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009) dalam Nurita (2012;16) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi:

1. Faktor yang bersifat bawaan genetik
2. Faktor yang berasal dari lingkungan

1.5.5. Komponen-komponen kecerdasan emosional

Titimaea dalam Efendi dan Sutanto (2013:2) mengungkapkan lima dimensi dari kecerdasan emosional yaitu: *self awareness, self regulation, self motivation, social awareness, dan social skills* sebagai berikut:

- a. *Self awareness*
- b. *Self regulation*
- c. *Self motivation*
- d. *Social awareness*
- e. *Social skill*

1.5.6. Ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi

Menjadi individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki, ciri atau tanda tertentu yang dapat dilihat. Menurut Goleman dalam Nurita (2012:19) dikemukakan ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi, yaitu:

- a. Memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan dapat bertahan dalam menghadapi frustrasi.
- b. Dapat mengendalikan dorongan-dorongan hati sehingga tidak melebihlebihkan suatu kesenangan
- c. Mampu mengatur suasana hati dan dapat menjaganya agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir seseorang.
- d. Mampu berempati terhadap orang lain dan tidak lupa berdoa.

Memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, setiap individu dalam mendapatkannya tentu memiliki cara yang berbeda-beda. Menurut mangkunegara (2008;184), terdapat 4 aspek utama untuk pencapaian sukses pribadi dan kerja. 4 aspek tersebut antara lain:

- a. *Perseverance*

Ketekunan atau keteguhan hati merupakan kemampuan seseorang menghadapi tantangan dan menganalisis untuk menentukan keputusan terbaik.

- b. *Managing Uncertainty*

Bagi kebanyakan orang ketidakpastian sangat mengganggu keharmonisan diri. Sebenarnya jika kita mampu mengelola keberadaan ketidakpastian, hal tersebut dapat

menjadi rahmat dan anugrah. Caranya kita mau berdisiplin diri untuk mengubah cara berpikir dan bertanggung jawab terhadap kemungkinan kejadian dari ketidakpastian tersebut.

c. Endurance

Kesabaran atau ketabahan merupakan kekuatan pengendalian diri yang luar biasa.

d. Handling Frustration

Menangani frustrasi dalam upaya peningkatan kecerdasan emosi, yaitu:

1. Tetaplah terpusat pada masalahnya bukan pada orangnya.
2. Bertanggung jawablah atas kesalahan anda sendiri
3. Carilah pemecahan yang adil, penuh pertimbangan dan empati
4. Ceritakanlah penderitaan anda tanpa menuduh dan menyalahkan orang lain.
5. Dengarkan pendapat orang lain dan berusaha untuk mengikhlaskan persoalan yang telah terjadi
6. Memperkuat jati diri dan pengendalian diri serta berusaha untuk mengambil hikmah terhadap kejadian pahit tersebut.

1.5.7. Indikator Emotional Quotions

Menurut Geolman (2009:61), indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri.
4. Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran.
5. Keterampilan sosial, yaitu keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

1.5.8. Pengertian Kinerja

1.5.9. Indikator Kinerja

1.5.10. Pengertian Prestasi Kerja

1.5.11. Penilaian Prestasi Kerja

1.5.12. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

1.5.13. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

1.5.14. Indikator Prestasi Kerja

1.5.15. Hasil Penelitian Terdahulu

1.6. Kerangka Pemikiran

Pada hakikatnya perilaku pegawai akan ditentukan oleh Beban Pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Adapun pendapat ahli tentang Sistem Penghargaan, Emotional Quotions, Kinerja, dan Prestasi Kerja yang sekaligus penulis jadikan sebagai indikator dalam penelitian ini yaitu :

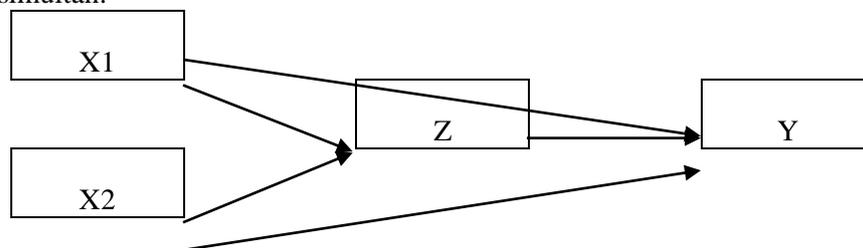
1. Variabel Penghargaan (X1)
2. Variabel Emotional Quotions (X2)
3. Variabel Kinerja (Y)
4. Variabel Prestasi Kerja (Z)

1.7. Hipotesis

Nasution (2003:18) menyatakan hipotesis adalah tiap pernyataan tentang suatu hal yang bersifat sementara yang belum dibuktikan kebenarannya secara empiris. Menurut

Sugiyono (2000 : 25), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang belum dibuktikan kebenarannya secara nyata sehingga perlu diuji kebenarannya. Untuk itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1. Terdapat pengaruh sistem penghargaan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.
- H2. Terdapat pengaruh Emotional quotations berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.
- H3. Terdapat pengaruh sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.
- H4. Terdapat pengaruh emotional quotations berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.
- H5. Terdapat pengaruh prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh
- H6. Terdapat pengaruh sistim penghargaan dan Emotional quotations berpengaruh terhadap kinerja melalui prestasi kerja di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh secara simultan.



1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Pendekatan Penelitian

1.8.2. Populasi dan Sampel

1.8.2.1. Populasi

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga maupun instansi maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2003;90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan terkait langsung dengan penelitian ini yang berjumlah 28 orang.

1.8.2.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003:167) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sample.

Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini digunakan populasi sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 28 orang.

1.8.2.3. Responden

Menurut Suharsimi Arikunto (dalam Bagong Suyanto) 2005:30, Responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik peranyaan tertulis maupun lisan, (2003:10). Sementara Responden dalam kamus bahasa Indonesia adalah yang dituntut; juru jawab; perhatian jadi responden penelitian dapat di definisikan yaitu Responden penelitian adalah seseorang (karena lazimnya berupa orang) yang diminta untuk memberikan respon (jawaban) terhadap pertanyaan-pertanyaan (langsung atau tidak langsung, lisan atau tertulis ataupun berupa perbuatan) yang diajukan oleh peneliti. Untuk itu responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 28 orang.

Tabel 1.1
Daftar Nama-Nama Responden

No.	Nama	Jabatan	Pangkat/Gol
1.	Agusti Irawan, SE NIP.19720602 199401 1 001	Camat	Pembina/IV a
2.	Mhd. Tomi, S.Sos, MH NIP.19770101 200502 1 003	Sekretaris Camat	Penata Tk.1/III d
3.	Dedi Karyadi, S.ip, M.Si NIP.19710611 200604 1 005	Kasi Pemerintahan	Pembina/IV a
4.	Safta Afanti, S.Sos NIP.19620617 198503 1 014	Kasi Trantib	Penata Tk.1/III d
5.	Desi Netti, SE NIP.19750120 200701 2 004	Kasi Pemberdayaan	Penata/III c
6.	Sri Hetty Mahir, SE NIP.19610530 201001 1 001	Kasi Ekobang	Penata/III c
7.	Iryanto Amir, SE NIP.19650412 199330 2 003	Kasi Pelayanan Umum	Penata/III c
8.	Zarnati, S.Pd NIP.19650412 199303 2 003	Kasubag Umum dan Kepegawaian	Penata Tk.1/III d
9.	Lira Miladya, S.Kom NIP. 19890415 201503 2 003	Kasubag Perencanaan	Penata Muda/III b
10.	Ronny Efriadi, S.Sos, MM NIP. 19760129 199703 1 001	Staf Umum	Pembina/IV a
11.	Pebriandi, S.Ag NIP. 19690205 199803 1 007	Staf Umum	Pembina/IV a
12.	Tri Momo Agung P, ST NIP.19801119 201001 1 011	Staf Umum	Penata/III c
13.	Rika Sartika, A.Md NIP.19860413 201402 2 001	Staf Umum	Pengatur/II b
14.	Yulita Efrianty NIP.19760712 201001 2 003	Staf Umum	Pengatur/II c
15.	Yuli Kamila NIP.19770727 200906 2 001	Staf Umum	Pengatur/II c
16.	Gina Juana Fitriana, S.Pd	Staf Umum	-
17.	Yoga Septa Herdianto	Staf Umum	-
18.	Hengki Apriyunaldi	Staf Umum	-
19.	Silvia Eka Puspita, S.Pd	Staf Umum	-
20.	Kiki Pratiwi, S.Ap	Staf Umum	-
21.	Mota Fortina Dwi Octari	Staf Umum	-
22.	Novil Rifyal	Staf Umum	-
23.	Rindu Pratiwi A.	Staf Umum	-
24.	Dina Gustian Putri	Staf Umum	-
25.	Riza Utari, S.Sos	Staf Umum	-
26.	Fitrizal Satria	Staf Umum	-
27.	Lisa Wahyuni	Staf Umum	-
28.	Citra Pradila	Staf Umum	-

1.9. Interpretasi Data

1.9.1. Skala Likert

Setelah data dan informasi dikumpulkan dan diolah data tersebut data tersebut dimasukkan ke dalam *skala liker*. Menurut Sugiyono (2003:107) Skala liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu kejadian atau gejala sosial.

Dari data kualitatif yang diperoleh dijadikan data kuantitatif dengan memberikan skor nilai terhadap setiap pertanyaan kuisiener yang diberikan. Selanjutnya dari jawaban kuisiener yang diberikan kepada responden, dilakukan pembobotan untuk menilai secara kuantitatif terhadap jawaban responden.

Setelah dilakukan rekapitulasi dari seluruh nilai yang diperoleh dari jawaban responden, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan kriteria penilaian terhadap jawaban responden dengan katagori penilaian sebagai berikut :

Sangat baik	dengan skor 5
Baik	dengan skor 4
Kurang baik	dengan skor 3
Tidak baik	dengan skor 2
Sangat tidak baik	dengan skor 1

1.9.2. Uji Validitas dan Reabilitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan maka terlebih dahulu diadakan uji validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid (sugiono, 2007:109). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan r tabel. Pengujian validitas dan reabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Sugiono, 2007 : 110). Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r alpha positif atau $>$ dari r tabel maka pertanyaan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $<$ dari r tabel maka pertanyaan tidak realibel.

1.9.3. Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh dari dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat, untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat.

Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS. Adapun persamaan untuk analisa regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 \dots e$$

a = Konstanta

Y = Kinerja

Z = Prestasi Kerja

b = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Sistim Penghargaan

X_2 = Emotional Quotions

e = error

1.9.4. Path analysis

Path analysis yaitu untuk menganalisis data kausal antar variabel menggunakan analisis jalur, melalui pendekatan struktural, bertujuan untuk menganalisis pengaruh

langsung variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) melalui variabel intervening.

Sebelum digunakan untuk menguji hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan beberapa persyaratan yaitu :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Literitas
- c. Uji Validitas
- d. Uji t

Untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus uji t

$$t \text{ hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

- T hitung = Nilai
r = Nilai Koefisien korelasi
n = Jumlah sampel

1.9.5. Uji F Uji F

Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda X1 dan X2 terhadap Y, maka dilakukan dengan rumus F hitung kemudian dibandingkan dengan dengan F tabel menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / n - k}$$

- R² = Nilai koefisien korelasi ganda
K = Jumlah Variabel bebas
N = Jumlah sampel

F hitung = Nilai F yang dihitung

Kaedah pengujian signifikansi yaitu :

1. Jika F hitung \geq F tabel, maka Ho di tolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Beban Pekerjaan Terhadap Perilaku Melalui Evaluasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
2. Jika F hitung \leq F tabel, maka Ho terima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara Beban Pekerjaan Terhadap Perilaku Melalui Evaluasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

1.10. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1.10.1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun tehnik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Dengan cara penyebaran kuisisioner kepada responden.
2. *Interview*/wawancara dengan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.
3. Dari laporan-laporan

1.10.2. Alat Pengumpulan Data

Adapun alat yang dipergunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa :

1. Kuisisioner.
2. Pena
3. Kertas.
4. laptop.

1.11. Unit Analisis

Sesuai dengan judul penelitian bahwa yang akan diteliti adalah mengenai Pengaruh Sistem Penghargaan Dan Emotional Quotions Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh, maka yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.

1.12. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh. Pemilihan lokasi dengan pertimbangan adanya kesediaan dari instansi yang bersangkutan untuk memberikan informasi.

1.13. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian skripsi ini yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

No	Kegiatan	Minggu Ke. 2020											
		Mei			Juni			Juli			Agus		
1.	Usulan Judul	■											
2.	Judul Disetujui												
3.	Persiapan Proposal												
4.	Proposal siap				■								
5.	Seminar proposal					■							
6.	Pengambilan data							■	■	■			
7.	Penyusunan skripsi							■	■	■	■	■	■
8.	Ujian skripsi											■	■
9.	Perbaikan Skripsi											■	■
10.	Skripsi Selesai											■	■

**BAB II
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

2.1. Gambaran Umum Kantor Camat Siulak .

Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah dan tugas pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Kantor Kecamatan mempunyai fungsi:

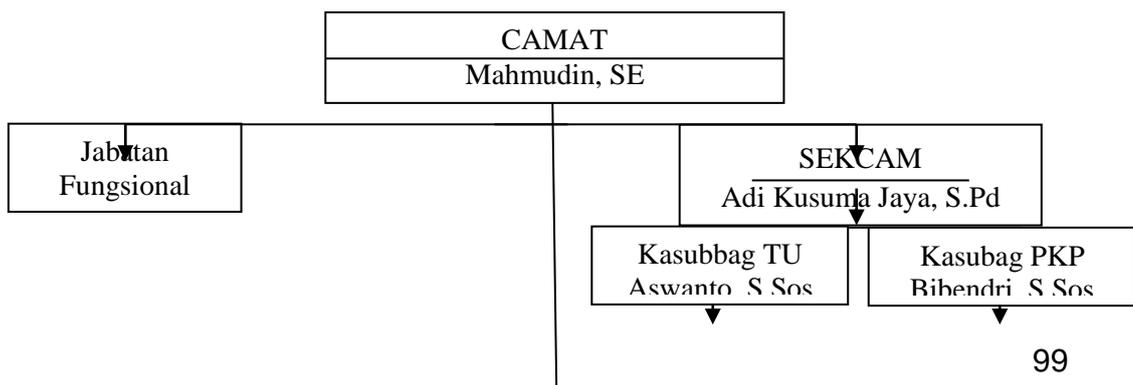
- Pelaksanaan pelimpahan kewenangan pemerintahan dari kepala Daerah.
- Pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- Pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan.

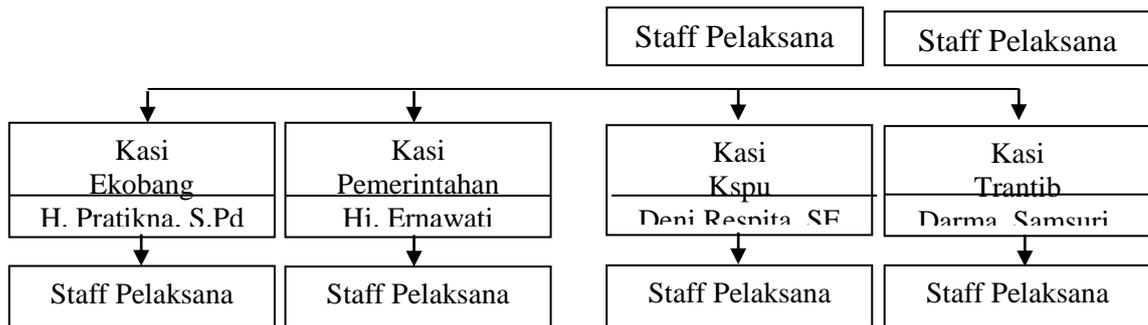
2.2. Struktur Organisasi.

Bagan struktur organisasi Kecamatan adalah berdasarkan peraturan Daerah No. 233 Tahun 2009 sebagai mana terlihat pada struktur dibawah ini. Organisasi Kecamatan terdiri dari Camat, Sekretariat Kecamatan, 4 seksi dan dibantu kelompok jabatan fungsional.

- Camat
- Sekretariat Kecamatan
- Seksi Pemerintahan
- Seksi Ketentraman dan Ketertiban
- Seksi Ekonomi dan Pembangunan
- Seksi Kesejahteraan Sosial dan Pelayanan Umum
- Seksi Keuangan dan Aset Desa
- Kelompok Jabatan Fungsional

**Gambar 1.
Struktur Organisasi Kantor Camat Siulak**





- 2.2.1. Sekretariat Kecamatan.
- 2.2.2. Seksi Pemerintahan.
- 2.2.3. Seksi Ekonomi dan Pembangunan.
- 2.2.4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
- 2.2.5. Seksi kesejahteraan sosial dan pelayanan umum.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari jawaban responden yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, maka penulis melakukan pengolahan data yang sekaligus menjadi pembahasan dalam skripsi ini.

1.1.1. Pengujian Validitas dan Rabilitas

1.1.2. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing pertanyaan kuisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk N=28 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,374. Untuk itu dengan nilai koefisien $\geq 0,374$, maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,374 – 0,601 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Penghargaan, Emotional Quotions, Kinerja Dan Prestasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item Correlation	Nilai Koefisien r-tabel	Keterangan
Penghargaan	1	0,383	0,374	valid
	2	0,462	0,374	valid
	3	0,378	0,374	valid
	4	0,386	0,374	valid
	5	0,375	0,374	valid
	6	0,389	0,374	valid
	7	0,530	0,374	valid
	8	0,376	0,374	valid
	9	0,552	0,374	valid

	10	0,393	0,374	valid
Emotional Quotions	1	0,377	0,374	valid
	2	0,383	0,374	valid
	3	0,391	0,374	valid
	4	0,601	0,374	valid
	5	0,380	0,374	valid
	6	0,380	0,374	valid
	7	0,374	0,374	valid
	8	0,603	0,374	valid
	9	0,377	0,374	valid
	10	0,354	0,374	valid
Kinerja	1	0,382	0,374	valid
	2	0,415	0,374	valid
	3	0,513	0,374	valid
	4	0,378	0,374	valid
	5	0,398	0,374	valid
	6	0,517	0,374	valid
	7	0,379	0,374	valid
	8	0,397	0,374	valid
	9	0,452	0,374	valid
	10	0,390	0,374	Valid
Prestasi Kerja	1	0,412	0,374	Valid
	2	0,533	0,374	Valid
	3	0,591	0,374	Valid
	4	0,390	0,374	Valid
	5	0,378	0,374	Valid
	6	0,380	0,374	Valid
	7	0,395	0,374	Valid
	8	0,457	0,374	Valid
	9	0,390	0,374	Valid
	10	0,388	0,374	Valid

1.1.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari r-tabel 0,374 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil ($<$) dari r-tabel 0,374 maka indikator atau kuesioner adalah tidak reliabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui bahwa untuk semua variabel dimana nilai *alpha* $>$ r-tabel 0,374. Untuk itu maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r-tabel yaitu dengan rentang 0,380 – 0,402 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Penghargaan, Emotional Quotions, Kinerja Dan Prestasi Kerja dinyatakan reliabel atau konsisten. Untuk lebih jelasnya secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Koefisien	Keterangan
Penghargaan (X1)	0,400	0,374	reliabel
Emotional Quotions (X2)	0,380	0,374	reliabel
Kinerja (Y)	0,402	0,374	reliabel
Prestasi Kerja (Z)	0,383	0,374	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0,374 yaitu variabel Penghargaan (X1) sebesar 0,400>0,374, variabel Emotional Quotions (X2) sebesar 0,380>0,374, variabel Kinerja (Y) sebesar 0,402, sedangkan variabel Prestasi Kerja (Z) sebesar 0,383>0,374. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

1.1.4. Uji Normalitas dan Linearitas

1.1.5. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Kalmogorov Smirnov*. Dimana teknik ini merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dimana model regresi yang benar adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal dengan kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika signifikan atau nilai probabilitas < 0,05 maka data berdistribusi secara tidak normal.
- 2) Jika signifikansi atau nilai probabilitas > 0,5 maka data berdistribusi secara normal.

Dari uji normalitas yang dilakukan terhadap responden yaitu meliputi variabel Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Y), dapat diungkapkan sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57368320
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.124
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.719
Asymp. Sig. (2-tailed)		.680

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2017. Lampiran 8. Hal 191

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 0,680 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

1.1.6. Uji Linearitas

Untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dilakukan uji linearitas. Adapun variabel eksogen yaitu penghargaan (X₁), emotions quotions (X₂), terhadap variabel endogen yaitu prstasi kerja (Z) dan Variabel Kinerja (Y).

Kemudian untuk pengujian linearitas sesuai pertanyaan pada rumusan masalah, maka penulis melakukan pengolahan data dengan dasar pengambilan keputusan dengan kaidah pengujiannya, dimana jika nilai signifikansi (*deviation from linierity*) lebih besar dari 0,05 dengan derajat kepercayaan 95%, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Kadir, 2015: 186).

Selanjutnya, adapun pengolahan data untuk uji linearitas dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan program SPSS versi 16.00 dalam pengolahan data primer. Dimana hasil pengolahannya dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini.

1. Uji Linearitas antara Sistem Penghargaan (X1) dengan Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara Penghargaan (X1) dengan Prestasi Kerja (Z), dimana diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 1.011, dan nilai sign (*deviation from liniarity*) sebesar $0,487 > 0,05$. Artinya diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Sistem Penghargaan (X1) dengan Prestasi Kerja (Z). Adapun data penjelasannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Uji Linearitas Sistem Penghargaan (X1) dengan Prestasi Kerja (Z)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Penghargaan	Between Groups	(Combined)	71.012	13	5.462	.936	.544
		Linearity	.237	1	.237	.041	.843
		Deviation from Linearity	70.775	12	5.898	1.011	.487
	Within Groups		81.667	14	5.833		
	Total		152.679	27			

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

emotional quotations terhadap prestasi kerja

2. Uji Linearitas antara Emotional Quotions (X2) dengan Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara *Emotional Quotions* (X2) dengan Prestasi Kerja (Z), dimana diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 1.011, dan nilai sign (*deviation from liniarity*) sebesar $0,324 > 0,05$. Artinya diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *Emotional Quotions* (X2) dengan Prestasi Kerja (Z). Adapun data penjelasannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Uji Linearitas Emotional Quotions (X2) dengan Prestasi Kerja (Z)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Emotional Quotions	Between Groups	(Combined)	100.595	11	9.145	2.809	.030
		Linearity	2.639	1	2.639	.811	.381
		Deviation from Linearity	97.957	10	9.796	3.009	.324
	Within Groups		52.083	16	3.255		
	Total		152.679	27			

3. Uji Linearitas antara Sistem Penghargaan (X1) dengan Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara Penghargaan (X1) dengan Kinerja (Y), dimana diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 0,836, dan nilai sign (*deviation from liniarity*) sebesar $0,618 > 0,05$. Artinya diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Sistem

Penghargaan (X1) dengan Kinerja (Y). Adapun data penjelasannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Uji Linearitas Sistem Penghargaan (X1) dengan Kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Sistem Penghargaan	Between Groups	(Combined)	171.940	13	13.226	.826	.632
		Linearity	11.352	1	11.352	.709	.414
		Deviation from Linearity	160.588	12	13.382	.836	.618
		Within Groups	224.167	14	16.012		
		Total	396.107	27			

4. Uji Linearitas Emotional Quotions Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara Emotional Quotions (X2) dengan Kinerja (Y), dimana diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 1.154, dan nilai sign (*deviation from liniarity*) sebesar 0,385 > 0,05. Artinya diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Emotional Quotions (X2) dengan Kinerja (Y). Adapun data penjelasannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Uji Linearitas Emotional Quotions Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Emotional Quotions	Between Groups	(Combined)	190.190	11	17.290	1.343	.287
		Linearity	41.705	1	41.705	3.241	.091
		Deviation from Linearity	148.485	10	14.849	1.154	.385
		Within Groups	205.917	16	12.870		
		Total	396.107	27			

5. Uji Linearitas Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara Prestasi Kerja (Z) dengan Kinerja (Y), dimana diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 0,339, dan nilai sign (*deviation from liniarity*) sebesar 0,926 > 0,05. Artinya diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Prestasi Kerja (Z) dengan Kinerja (Y). Adapun data penjelasannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Uji Linearitas Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Prestasi Kerja	Between Groups	(Combined)	45.500	8	5.688	.308	.954
		Linearity	1.684	1	1.684	.091	.766

	Deviation from Linearity	43.816	7	6.259	.339	.926
	Within Groups	350.607	19	18.453		
	Total	396.107	27			

6. Uji Linearitas Sistem Penghargaan dan Emotional Quotients Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Penghargaan	Between	(Combined)	171.940	13	13.226	.826	.632
	Groups	Linearity	11.352	1	11.352	.709	.414
		Deviation from Linearity	160.588	12	13.382	.836	.618
		Within Groups	224.167	14	16.012		
		Total	396.107	27			

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2,596 + 0,899$$

Konstanta sebesar = 2,596 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel Beban Pekerjaan, maka nilai Perilaku Pegawai sebesar = 2,596%.

$$bx = 0,899$$

Koefisien Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai adalah positif yaitu 0,899. Artinya semakin tinggi Beban Pekerjaan maka ada kecenderungan semakin tinggi Perilaku Pegawai. Jika Beban Pekerjaan dinaikkan , maka Perilaku Pegawai akan meningkat sebesar 89,9%

7. Koefisien Determinasi Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai

Untuk mengetahui besar Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.2

Koefisien Determinasi Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.605 ^a	.366	.330	4.278	.838

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Perilaku

Berdasarkan analisis tabel 3.2 diatas terdapat R Square (determinasi) adalah 0,366. Untuk itu dapat dikatakan bahwa besar pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai adalah sebesar 36,6%, sementara sisanya 63,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Uji t

Uji t pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3

**Uji t Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.596	10.661		.244	.810
Beban Kerja	.899	.279	.605	3.221	.005

a. Dependent Variable: Perilaku

Dengan tingkat kesalahan 5 %, maka dilakukan uji dua arah. Selanjutnya membandingkan antara t -hitung dengan t -tabel yaitu :

1. Jika t -hitung $>$ t -tabel, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada Pengaruh Sistim Penghargaan Dan Emotional Quotions Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.
2. Jika t -hitung \leq t -tabel, maka H_0 terima dan H_a ditolak, artinya tidak ada Pengaruh Sistim Penghargaan Dan Emotional Quotions Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan tabel 3.3 yaitu *coefficients* atau uji t ternyata didapat hasil pengujian variabel Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai menunjukkan nilai t hitung 3,221 (sig 5% $<$ 0,005) atau t hitung 3,221 $>$ t tabel 2.878, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Beban Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Pegawai.

**BAB IV
KESIMPULAN DAN SARAN**

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Sistim Penghargaan Dan Emotional Quotions Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja Di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai dari tabel koefisien, dimana konstanta sebesar 2,596 yang menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel Beban Pekerjaan, maka nilai Perilaku Pegawai sebesar 2,596%. Sementara itu koefisien Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai adalah positif yaitu 0,899. Artinya semakin tinggi Beban Pekerjaan maka ada kecenderungan semakin tinggi Perilaku Pegawai. Jika Beban Pekerjaan dinaikkan , maka Perilaku Pegawai akan meningkat sebesar 89,9%
2. Besarnya pengaruh variabel independen berdasarkan analisis, dimana terdapat R Square (determinasi) adalah 0,366. Untuk itu dapat dikatakan bahwa besar pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai adalah sebesar 36,6%.
3. Berdasarkan hasil analisis variabel independen Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Pegawai, dimana nilai t hitung beban kerja sebesar 3,221 (sig 5% $<$ 0,005) atau t hitung 3,221 $>$ t tabel 2.878, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Beban Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Pegawai.

1.2. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut, selanjutnya penulis memberikan saran-saran pada Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh.

1. Agar dapat memperhatikan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing.
2. Agar selalu memperhatikan kebutuhan pegawai berupa alat-alat kantor sebagai penunjang dalam bekerja.

3. Disarankan, agar pimpinan pada Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh, memperhatikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.
4. Disarankan, agar pimpinan pada Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh, memberikan tugas sesuai dengan kewenangan masing-masing bagian maupun kewenangan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi (2009, Psikologi Sosial. Edisi ke-6. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armstrong 2003, Dasar-dasar Pemasaran, Jilid 1, Edisi Kesembilan,. Penerbit PT. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Chin-Ju dalam Sajuyigbe, dkk, 2013, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Goleman dalam Nurita (2012, Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional, Hermaya. Jakarta
- Gouillart dan Kelly dalam Raharja, 2006, Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Huselid dalam Sajuyigbe, 2013, *Organisasi dan Pengorganisasian*, Liberty, Surabaya
- Hein dalam Efendi dan Susanto, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusi, Kartika Pustaka, Jakarta
- Particia Patton, dalam Mangkunegara, 2008, Evaluasi Kinerja SDM, Penerbit, PT. Refika Aditama, Bandung
- Perin dalam Armstrong, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Elex Media Komputindo, Jakarta
- Pitts dalam Edirisooriya, 2014, *Sistem Pengelolaan Kepegawaian*, Redika Cipta, Jakarta
- Mahsun, 2006, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2005, Manajemen Sumber daya Manusia, PT Remaja Rosdakarya, Bandung,
- Nnaji-Ihedimah & Egbunike, 2015, Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, 2005, Manajemen Sumber Daya. Manusia dan Perusahaan, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta
- Ruky, 2002, Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka. Utama. Jakarta
- Simamora, 2006, Manajemen Sumberdaya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Salovey dan Mayer dalam Saptoto, 2010, Kecerdasan Emosional, PT Gramedia Pustaka, Jakarta
- Sania, 2012, SDM dan Kecerdasan Emosional, Grafika Satu, Malang
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Jakarta
- Sudarmanto 2014, *Tata Laksana Kantor*, Buku 4, Salemba. Empat, Jakarta
- Titimaea dalam Efendi dan Sutanto, 2013, Dimensi dari kecerdasan emosional , Buana Buku, Jakarta