

PENGARUH BEBAN PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU MELALUI EVALUASI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI

Efendi, S.AP¹, Elyusnadi, S.Kom, M.Si², Mario Dirgantara. S.Sos, M.Si, M.A.P³

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

woefendirancak123@gmail.com.

[elyusnadistia@gmail](mailto:elyusnadistia@gmail.com)

mariodirgantara@ymail.com

ABSTRACT

"This study aims to determine the Effect of Workload on Behavior through Employee Evaluation in the Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. This research uses quantitative methods, with independent variables namely the workload variable (X), the employee evaluation intervening variable (Z) and the dependent variable namely behavior (Y). The sample of this study were all employees with ASN status in the Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci as many as 40 people. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 lanes namely lane 1 and lane 2 models. Data are collected through a questionnaire that has been tested for validity and reliability in advance both content and empirical tests of items in the field. The results of this study based on the research findings indicate that: 1. Analysis of the effect of X on Z obtained a significance value of $X1\ 0.005 < 0.05$, so it can be interpreted that there is a direct significant effect of X on Z. 2. Analysis of the effect of X on Y obtained a significance value of $X\ 0.085 < 0.05$, so it can be interpreted that there is a significant direct effect X on Y. 3. Analysis of the effect of Z on Y obtained a significance value of $Z\ 0.060 < 0.05$, so it can be interpreted that there is a direct significant effect of Z on Y. 4. Analysis of the effect of X through Z on Y, it is known that the direct effect given X on Y is 0.219. While the indirect effect of X through Z on Y is the multiplication between the value of beta X against Z with the beta value of Z against Y, namely: $0.433 \times 0.315 = 0.136$. Then the total effect given by X on Y is the direct effect plus the indirect effect of $0.219 + 0.136 = 0.355$. Based on the calculation results it is known that these results indicate indirectly X through Z has a significant effect on Y.

Keywords: workload, behavior, employee evaluation

ABSTRAK

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Perilaku Melalui Evaluasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel independen yaitu variabel beban pekerjaan (X), variabel intervening evaluasi pegawai (Z) dan variabel dependen yaitu perilaku (Y). Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu model jalur 1 dan model jalur 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. Analisis pengaruh X terhadap Z diperoleh nilai signifikansi $X1\ 0,005 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z. 2. Analisis pengaruh X terhadap Y diperoleh nilai signifikansi $X\ 0,085 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa

secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y. 3. Analisis pengaruh Z terhadap Y diperoleh nilai signifikansi $Z 0,060 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y. 4. Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,219. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,433 \times 0,315 = 0,136$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,219 + 0,136 = 0,355$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa hasil ini menunjukkan secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Kata Kunci : beban pekerjaan, perilaku, evaluasi pegawai

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Organisasi dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang tak bisa dipisahkan. Menurut Ricky W.Griffin secara kebutuhan pada hakikatnya individu dan organisasi terikat dalam kontrak psikologis. Kontrak psikologis adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki oleh seseorang individu menyangkut apa yang akan dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa (Griffin 2002:6).

Hanya manusia satu-satunya yang merupakan sumber utama organisasi, tidak bisa digantikan oleh teknologi apa pun. Bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan teknologi yang dimiliki, semuanya tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya. Oleh karena itu perhatian yang baik terhadap aspek individu atau SDM menjadi penting bagi manajemen dalam organisasi.

Salah satu aspek yang sangat diharapkan organisasi adalah pegawai yang baik akan memberikan kebaikan kepada organisasi dan sebaliknya. Dinas Pendidikan dalam menyelesaikan permasalahan tentang masyarakat sangat dibutuhkan sekali perilaku pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan. Sementara itu perilaku pegawai akan sangat ditentukan oleh beban pekerjaan yang diberikan terhadap pegawai, baik yang menyangkut kewenangan maupun beban pekerjaan yang diberikan diluar kewenangan seorang pegawai.

Menilik hal tersebut, dimana berdasarkan pengamatan awal peneliti. Dimana peneliti melihat masih banyak pegawai dalam bekerja harus menyelesaikan tugasnya melebihi kewenangan yang diberikan. Hal ini dapat diamati dari tugas-tugas yang diselesaikan ada yang tidak ada hubungannya dengan kewenangan bidang atau seksi yang ditempatinya. Salah satunya dimana pegawai harus memproses surat-surat pindah tugas yang menjadi titipan pejabat-pejabat instansi lain, sementara pegawai yang bersangkutan harus menyelesaikan karena sudah dibebankan oleh atasannya.

Disamping itu peneliti juga melihat adanya beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. Beban pekerjaan ini dapat dilihat dari adanya pekerjaan yang berlebihan yang melebihi kemampuan maksimal dari seseorang pegawai. Sementara pekerjaan yang berlebihan dapat menekan dan menimbulkan ketegangan (*tension*). Kemudian peneliti juga melihat bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan adanya waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru akan menyebabkan terjadinya kesalahan dan dapat merugikan.

Disamping itu peneliti juga melihat adanya fenomena atau realitas tentang perilaku pegawai pada Dinas Pendidikan berdasarkan pra survei penelitian. Dimana peneliti melihat sikap dan perilaku pegawai terkesan tergesa-gesa dalam bekerja. Hal ini mungkin salah satunya disebabkan adanya desakan dari pihak pimpinan untuk segera menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya peneliti juga melihat adanya kesan kurang

ramahnya para pegawai terhadap para tamu yang datang. Sehingga seringkali peneliti melihat dan mendengar keluhan dari para tamu yang merasa kurang diperhatikan dan disambut dengan baik oleh karena perilaku pegawai yang dianggap kurang perhatian dan terkesan acuh.

Disamping itu fenomena juga dapat dilihat dari adanya konflik antar pribadi yang terjadi akibat perbedaan yang berdampak negatif dan terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Hal ini menyebabkan harapan pimpinan tidak sesuai dengan harapan pegawai. Dari pengamatan peneliti, dimana peneliti memprediksi kemungkinan kurangnya evaluasi terhadap beban pekerjaan dan perilaku pegawai. Sehingga tidak dilakukan pembenahan sesuai dengan bobot kerja yang pantas buat setiap pegawai. Kurangnya evaluasi pegawai ini dapat kita lihat dari beban kerja dan perilaku pegawai yang masih jauh dari harapan, seperti dijelaskan pada fenomena diatas.

Ricky W.Griffin (2006:24) mengatakan Pegawai dalam organisasi adalah manusia-manusia yang unik dengan bakat, kemampuan, kepribadian dan perilaku yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Perbedaan dan keunikan itu mengharuskan organisasi memiliki pengetahuan dan pola manajemen yang baik karena hal itu mempengaruhi perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Lebih jauh ditambahkan bahwa perilaku individu, yang meliputi karakteristik biografis seperti usia, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja, kemudian kemampuan, pembelajaran, kepribadian, persepsi dan lain-lain merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka adapun yang menjadi fenomena dalam penelitian ini yang berhubungan dengan beban pekerjaan yaitu:

1. Masih banyak pegawai yang bekerja harus menyelesaikan tugasnya melebihi kewenangan yang diberikan.
2. Tugas-tugas yang diselesaikan ada yang tidak ada kaitannya dengan kewenangan bidang atau seksi yang ditempatinya.
3. Adanya bobot kerja yang berlebihan yang melebihi kemampuan maksimal dari seseorang pegawai.

Selanjutnya adapun yang menjadi fenomena dari perilaku yaitu :

1. Adanya sikap dan perilaku pegawai terkesan tergesa-gesa dan kurang teliti dalam bekerja.
2. Adanya kesan kurang hangat nya sikap para pegawai terhadap para tamu yang datang.
3. Terindikasi adanya perbedaan pandangan dan ide sehingga menimbulkan konflik pribadi antar sesama pegawai.

Kemudian peneliti juga melihat adanya fenomena tentang evaluasi pegawai yaitu

- :
1. Tidak dilakukan pembenahan tata cara, kesesuaian kemampuan pegawai dengan bobot kerja yang pantas buat setiap pegawai.
 2. Kurang teraturnya alur kerja para pegawai sebagai indikasi kurang dilakukannya evaluasi kerja pegawai.
 3. Masih terdapat kesalahan-kesalahan dalam penelitian surat, sebagai bentuk kurangnya evaluasi terhap pekerjaan para pegawai.

fenomena diatas sehingga peneliti melihat hal ini merupakan suatu permasalahan yang menarik untuk diteliti yang akan peneliti tuangkan dalam proposal penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU MELALUI EVALUASI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI”**

Beban Pekerjaan

Menurut Adi Gono (2001:12), Beban Pekerjaan adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu menurut Permendagri (2008), Beban

Pekerjaan adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2000:163), Beban Pekerjaan adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Menurut Munandar (2001:17), Beban Pekerjaan adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kemudian menurut Moekijat (2004:32), Beban Pekerjaan adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Kemudian Dhania (2010:14) menyebutkan beban pekerjaan adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Sementara itu Riggio (2000:250) menyatakan beban pekerjaan adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stress kerja.

Kerangka Pemikiran

Adapun tentang Beban Pekerjaan, Perilaku Pegawai dan Evaluasi Pegawai yang sekaligus peneliti jadikan sebagai indikator dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Beban Pekerjaan (X)

Menurut Putra (2012:45) ada beberapa indikator dalam beban pekerjaan yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Penggunaan Waktu Kerja
4. Standar Pekerjaan

1. Variabel Evaluasi Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10, bahwa Indikator Kinerja Individu disusun dengan memperhatikan kriteria :

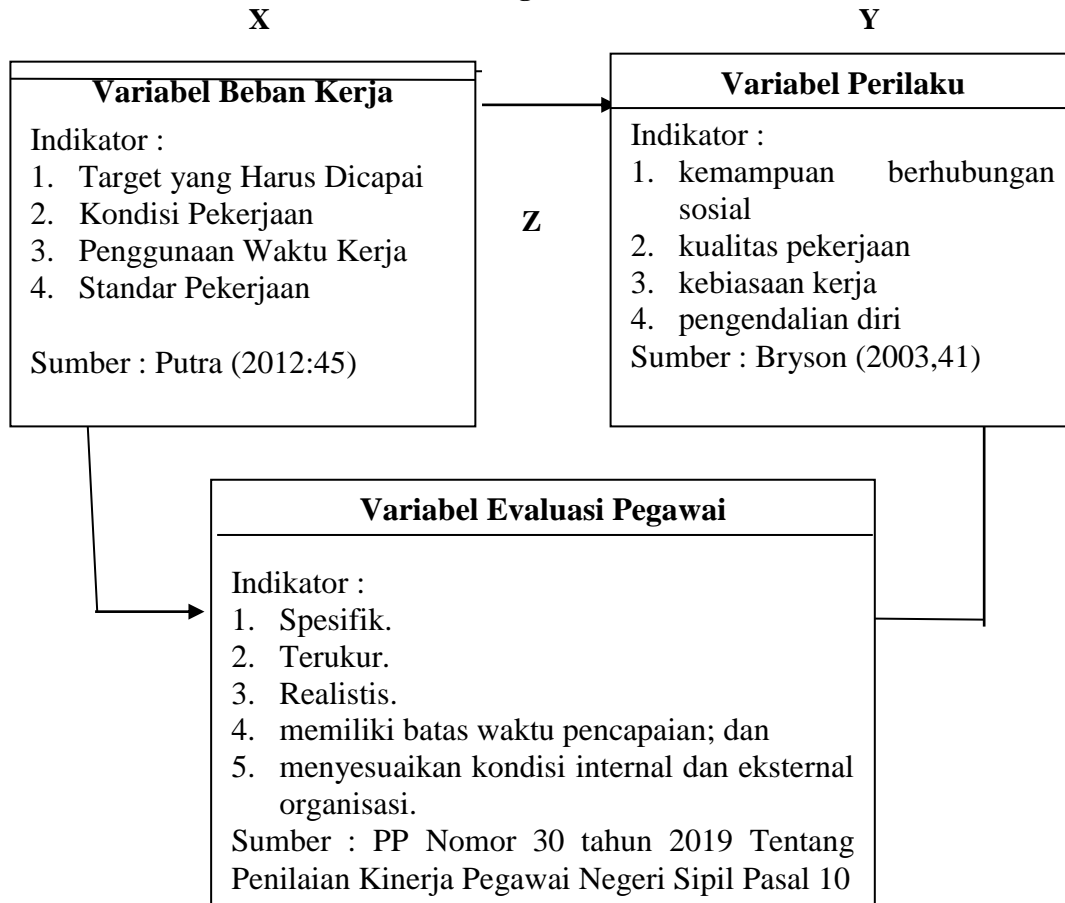
- a. Spesifik.
- b. Terukur.
- c. Realistis.
- d. memiliki batas waktu pencapaian; dan
- e. menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.

2. Variabel Perilaku (Y)

Menurut Bryson (2003,41) terdapat empat indikator yang menjadi tolak ukur perilaku yaitu :

1. *Cooperatives—social skills* (kemampuan berhubungan sosial)
2. *Work quality* (kualitas pekerjaan)
3. *Work habits* (kebiasaan kerja)
4. *Personal presentation* (pengendalian diri)

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Peneliti

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. Sehubungan dengan itu, untuk memberi arah agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ha1. Terdapat pengaruh yang signifikan beban pekerjaan terhadap perilaku melalui evaluasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- Ha2. Terdapat pengaruh yang signifikan beban pekerjaan terhadap evaluasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- Ha3. Terdapat pengaruh yang signifikan beban pekerjaan melalui evaluasi pegawai terhadap perilaku pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- Ha4. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap perilaku pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- Ho1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban pekerjaan terhadap perilaku melalui evaluasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- Ho2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban pekerjaan terhadap evaluasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- Ho3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban pekerjaan melalui evaluasi pegawai terhadap perilaku pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Ho4. Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap perilaku pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

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 kuisioner yang diberikan. Selanjutnya dari jawaban kuisioner yang diberikan kepada responden, dilakukan pembobotan untuk menilai secara kuantitatif terhadap jawaban responden tentang Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Melalui Evaluasi Pegawai.

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

Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini dan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara variabel bebas 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 = Perilaku

Z = Evaluasi Pegawai

b = Koefisien regresi masing-masing variabel

X = Beban Pekerjaan

e = error

Uji t (Parsial)

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

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

t hitung = Nilai

r = Nilai Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Uji F (Simultan)

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

Uji Pengaruh Tidak Langsung atau Intervening

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y melalui variabel intervening, maka dapat diuji menggunakan uji Sobel yang dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Dengan cara mengalikan jalur X → Z (a) dengan jalur X → Z (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c-c'), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z, sedang c' adalah keefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. *Standard error* a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dapat dihitung dengan rumus Sobel Test dibawah ini :

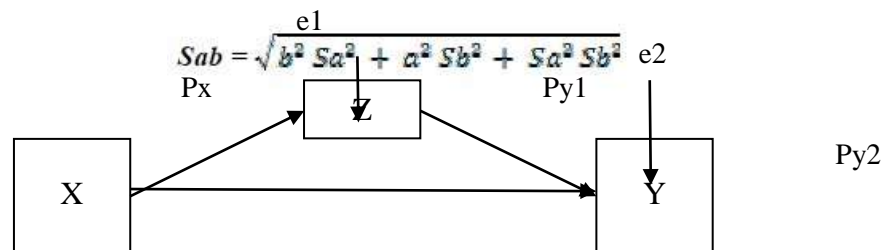
Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka selanjutnya menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$T = \frac{Ab}{Sab}$$

Setelah nilai t hitung diketahui, kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Apakah nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti tidak ada pengaruh mediasi dengan kata lain hipotesis diterima (Imam Gozali. 2011:225)

Path Analysis

Gambar 3.1 Analisis Jalur



II. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Perilaku Melalui Evaluasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dalam penelitian ini peneliti menggunakan Pendekatan Kuantitatif Asosiatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, (Sugiono 2004:27).

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 yaitu berjumlah 40 orang.

Tabel 1.1.
Nama-Nama Responden

No.	N a m a	Gol.	Jabatan
1.	H. Murison, S.Pd. S.Sos. M.Si NIP. 19650529 199003 1 007	IVb	KEPALA DINAS
2.	Eka Wadianti, S.Pd NIP. 19720602 199401 1 001	IIIId	Analisis Per. Anggaran
3.	Taufika Ofiandri, S.Pd NIP. 19770101 200502 1 003	IIIId	PPAP
4.	Roni Kurniawan, A.Md NIP. 19710611 200604 1 005	IIIc	PPK
5.	Deni Yanto, S.E., M.M. NIP. 19620617 198503 1 014	IIIc	Kasub Keuangan BMD
6.	Lismi, S.Pd NIP.19750120 200701 2 004	IIIb	Verifikator Keuangan
7.	Tia Yunita NIP. 19650412 199330 2 003	IIIa	Pengelola Keuangan
8.	Ikhwan NIP. 19650412 199303 2 003	Iib	Pengelola Keuangan
9.	Yanto Dium.SST.Par.M.SI NIP. 19890415 201503 2 003	IIIId	Kasub Kepegawaian
10.	Rohaniah, S.Pd NIP. 19690205 199803 1 007	IIIb	Analisis SDM Aparatur
11.	Drs. Mat Awal NIP. 19801119 201001 1 011	IIIb	Analisis SDM Aparatur
12.	Edwar, S.T. NIP. 19860413 201402 2 001	IIIb	Pengelola Data
13.	Herlius, S.Pd, M.Pd NIP. 19710712 201001 2 003	IIIc	Kabid PPP non Formal
14.	Evoni Lukiwati, S.E NIP. 19770727 200906 2 001	IIIb	Kasi PAUD
15.	Sanrigo, S.E NIP. 19780727 201906 2 001	IIIb	Analisis Paud
16.	Idil Fitri NIP. 19730727 200915 2 001	IIIb	PPAP
17.	Najamudin, S.Pd NIP. 19710727 201409 2 005	IIIb	Kasi Pend. Kesenjangan
18.	Jul Herdi Wijaya, S.PdI NIP. 19790727 270906 2 003	IIIb	PDKKP
19.	Reflinur Candra,S.Pd NIP.19772988 2010012 1 001	IIIb	Kasi Pend. Masyarakat
20.	Muslim, S.Pd NIP.19650712 1985084 3 005	IIIb	Analisis PSPP
21.	Hakimi, S.Pd NIP.19771912 1990012 1 001	IIIc	Kabid PPD
22.	Saprel, S.Pd NIP.19761305 2006041 2 002	IIIb	Kasi KPDS
23.	Siliswati, S.E NIP.19930314 2006120 1 005	IIIb	Analisis Kurikulum SD
24.	Saparuddin	IIIb	Pengadministrasi umum

	NIP.19750112 1999011 1 003		
25.	Romi Hutman, S.Pd NIP.19758107 2008101 2 005	IIIc	Kasi KPD SMP
26.	Perlius, S.Pd NIP.10990918 1997018 1 001	IIIa	Analisis PSPP
27.	Drs. Mat Agussalim, M.Pd NIP.19980917 1999018 2 002	IIIb	Kasi PMPPD
28.	Khairul Bahri, S.Pd.SD,MM NIP.19801501 2009101 2 003	IIIc	Kabid PK
29.	Efri Donal, S.Pd,M.PdI NIP.19760326 201001 1 005	IIIb	Kasi KGTP
30.	Leni Helfita, M, S.Kom, M.Kom NIP.19750129 200901 1 002	IIIb	Analisis KKPTK
31.	Asprizal, S.Pd NIP.19980423 200501 2 001	IIIc	Kasi PSDM GTK
32.	Riza noverhadi putra NIP.19970912 200302 2 002	IIIb	Analisis Tenaga Pendidik
33.	Mukhsan, S.Pd,MM NIP.19710629 199901 1 005	IIIb	Kasi PMGTK
34.	Ainul Dahri, S.Pd NIP.19760329 201002 1 003	IIIb	Penyusun Rencana Mutasi
35.	Eva Bramanti Putra, S.Pd NIP.19980724 200902 1 005	IIId	Kabid Saspras
36.	Yoska Mardizal, S.E. NIP.19980227 200902 3 001	IIIb	Kasi Saspras SMP
37.	Aswarudin NIP.19710919 199501 1 005	IIIb	Pengadministrasi Saspras
38.	Juperma, S.AP NIP.19880326 200801 1 005	IIIb	Analisis PSPP
39.	Salpandi, S.T. NIP.19710826 201002 1 005	IIIb	Kasi Saspras PAUD
40.	Mukhtar, S.Pd NIP.19760314 200603 1 001	IIIb	Pengelola data Saspras PAUD

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

III. HASIL PEMBAHASAN

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

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3.1
Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item Correlation	Nilai Koefisien r-tabel	Keterangan
Beban Pekerjaan	1	0,348	0.320	valid
	2	0,379	0.320	valid
	3	0,588	0.320	valid
	4	0,347	0.320	valid
	5	0,326	0.320	valid

	6	0,338	0.320	valid
	7	0,477	0.320	valid
	8	0,336	0.320	valid
	9	0,372	0.320	valid
	10	0,459	0.320	valid
Perilaku	1	0,328	0.320	valid
	2	0,693	0.320	valid
	3	0,655	0.320	valid
	4	0,380	0.320	valid
	5	0,418	0.320	valid
	6	0,426	0.320	valid
	7	0,482	0.320	valid
	8	0,493	0.320	valid
	9	0,520	0.320	valid
	10	0,478	0.320	valid
Evaluasi Pegawai	1	0,358	0.320	valid
	2	0,511	0.320	valid
	3	0,492	0.320	valid
	4	0,380	0.320	valid
	5	0,420	0.320	valid
	6	0,335	0.320	valid
	7	0,553	0.320	valid
	8	0,365	0.320	valid
	9	0,570	0.320	valid
	10	0,662	0.320	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Koefisien	Keterangan
Beban Pekerjaan (X)	0,575	0.320	reliabel
Perilaku (Y)	0,341	0.320	reliabel
Evaluasi Pegawai (Z)	0,571	0.320	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0,312 yaitu variabel Beban Pekerjaan (X1) sebesar $0,575 > 0.320$, variabel Perilaku (Y) sebesar $0,380 > 0.320$, sedangkan variabel Evaluasi Pegawai (Z) sebesar $0,571 > 0.320$. 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.

Uji Asumsi Klasik

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 Beban Pekerjaan, Evaluasi Pegawai dan Perilaku, dapat diungkapkan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80050232
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.086
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.914
Asymp. Sig. (2-tailed)		.373
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2020.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $0,373 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

Uji Linearitas

Untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dilakukan uji linearitas. Adapun variabel eksogen yaitu Beban Pekerjaan (X_1), Evaluasi Pegawai (Z), terhadap variabel endogen yaitu Perilaku (Y).

Kemudian untuk pengujian linearitas sesuai pertanyaan pada rumusan masalah, maka peneliti 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 peneliti menggunakan program SPSS versi 16.00 dalam pengolahan data primer. Dimana hasil pengolahannya dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini.

Uji Uji Linearitas Beban Pekerjaan (X) dengan Evaluasi Pegawai (Z)

Tabel 3.4
Uji Linearitas Beban Pekerjaan (X) dengan Evaluasi Pegawai (Z)
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Evaluasi Pegawai * Beban Pekerjaan	Between Groups	(Combined)	284.686	11	25.881	1.515	.181
		Linearity	142.761	1	142.761	8.355	.007
		Deviation from Linearity	141.924	10	14.192	3.831	.604
	Within Groups		478.414	28	17.086		
Total			763.100	39			

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara Beban Pekerjaan dengan Evaluasi Pegawai, diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 3.831, dan nilai sign (*deviation from linierity*) sebesar 0,604 > 0,05. Untuk itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Beban Pekerjaan dengan Evaluasi Pegawai.

Uji Linearitas antara Beban Pekerjaan (X) dengan Perilaku (Y)

Tabel 3.5
Uji Linearitas Pekerjaan (X) dengan Perilaku (Y)
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku * Pekerjaan	Between Groups	(Combined)	206.755	11	18.796	1.046	.436
		Linearity	89.428	1	89.428	4.977	.034
		Deviation from Linearity	117.327	10	11.733	3.653	.757
		Within Groups	503.145	28	17.969		
		Total	709.900	39			

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara Beban Pekerjaan dengan Perilaku, diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 3.653, dan nilai sign (*deviation from linierity*) sebesar 0,757 > 0,05. Untuk itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Beban Pekerjaan dengan Perilaku.

Uji Linearitas antara Evaluasi Pegawai (Z) Perilaku (Y).

Tabel 3.6
Uji Linearitas Beban Pekerjaan (X1) dengan Perilaku (Y)
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku * Evaluasi Pegawai	Between Groups	(Combined)	290.317	15	19.354	1.107	.400
		Linearity	118.964	1	118.964	6.805	.015
		Deviation from Linearity	171.352	14	12.239	3.700	.753
		Within Groups	419.583	24	17.483		
		Total	709.900	39			

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara Beban Pekerjaan dengan Perilaku, diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 3.700, dan nilai sign (*deviation from linierity*) sebesar 0,753 > 0,05. Untuk itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Beban Pekerjaan dengan Perilaku.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 3.6 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.356	8.068		1.779	.083		
X	.306	.227	.219	1.347	.186	.813	1.230
Z	.304	.157	.315	1.938	.060	.813	1.230

a. Dependent Variable: Y

Melihat hasil pada tabel 3.6, dimana hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 dengan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen baik beban pekerjaan maupun evaluasi pegawai yaitu sebesar 0.813.

Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF. Dimana masing-masing variabel independen beban pekerjaan maupun evaluasi pegawai adalah sebesar 1.230. Dari hasil nilai *tolerance* dan VIF, maka dapat disimpulkan dimana tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila yaitu :

1. Apabila signifikansi besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Apabila signifikansi kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini.

Tabel 3.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.840	4.589		.837	.408
X	-.085	.129	-.118	-.655	.516
Z	.068	.089	.137	.759	.453

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan glejser pada tabel 3.7 diatas, maka diketahui hasil signifikansi dari variabel bebas beban pekerjaan sebesar 0,516, dan variabel bebas evaluasi pegawai sebesar 0,453 menunjukkan bahwa nilai tersebut berada diatas nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 3.8 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.454 ^a	.206	.164	3.902	1.712
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Pegawai, Beban Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,712. Selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 0,05% dengan jumlah responden sebanyak 40 dan jumlah variabel independen sebanyak 2 (K-2). Sehingga didapatkan dU dari tabel Durbin-Watson yaitu 1,600. Dimana DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari 4-dU = 4 - 1,712 = 2,288. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

Analisis persamaan regresi dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel eksogen secara bersama-sama sehingga analisis persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan model analisis jalur. Dengan ketentuan apabila nilai signifikan F_{hitung} yang diperoleh lebih kecil atau sama dengan signifikansi 0,05, maka persamaan regresi dinyatakan signifikan. Sebaliknya jika nilai signifikan F_{hitung} lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka persamaan regresi yang diperoleh dinyatakan tidak signifikan, namun apabila hasil persamaan regresi tersebut signifikan atau sangat signifikan, maka hasil analisis regresi tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan model analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 16.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.9
Pengaruh (X), (Z) terhadap (Y)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.591	2	73.296	4.814	.014 ^a
	Residual	563.309	37	15.225		
	Total	709.900	39			

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Pegawai, Beban Pekerjaan

b. Dependent Variable: Perilaku

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh variabel beban pekerjaan (X) dan Evaluasi Pegawai (Z) terhadap variabel perilaku (Y) dalam tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X, dan Z terhadap Y adalah sebesar 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian Hipotesis diterima. Jadi dapat diartikan bahwa beban pekerjaan (X) dan Evaluasi Pegawai (Z) berpengaruh signifikan terhadap perilaku (Y) secara bersama-sama, sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Pengujian Hipotesis

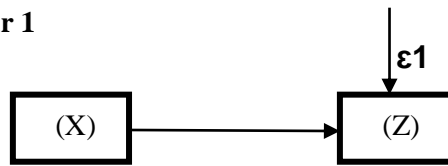
Setelah melakukan pengujian pemenuhan persyaratan analisis sebagai kajian penelitian, selanjutnya peneliti melakukan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*). Adapun analisis jalur dalam penelitian ini dibagi menjadi dua model analisis yaitu X terhadap Z dan X, Z terhadap Y. yang dilaksanakan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

Model Analisis Jalur

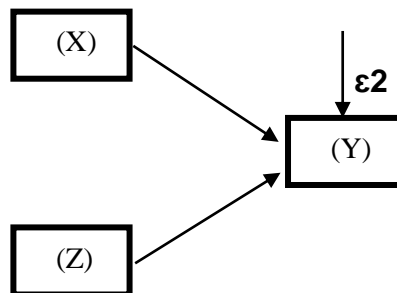
Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variabel yaitu Beban Kerja terhadap Evaluasi Pegawai, Beban Pekerjaan terhadap Perilaku, Evaluasi Pegawai terhadap Perilaku, maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram jalur yang dibagi menjadi

2 (dua) klasifikasi yaitu menjadi Model Jalur 1 dan Model Jalur 2 seperti diagram jalur berikut ini.

1. **Gambar 3.2. Model Jalur 1**



2. **Gambar 3.3 Model Jalur 2**



Menghitung Koefisien Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan diagram jalur diatas, maka selanjutnya dapat dilakukan perhitungan Koefisien Jalur Model 1 dan Koefisien Jalur Model 2 yakni sebagai berikut.

Perhitungan Koefisien Jalur Model 1

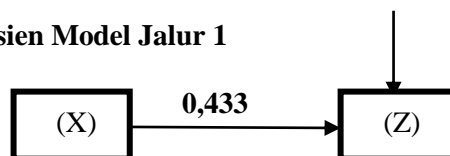
Pada tahap ini merupakan perhitungan Koefisien Jalur Model 1. Dimana penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Menacu pada output regresi model 1 berdasarkan hasil analisis pada bagian tabel koefisien dengan nilai seperti pada tabel Koefisien jalur Model 1. Maka dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel X yaitu 0,005 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni X berpengaruh signifikan terhadap Z.
2. Kemudian nilai *R Square* yang terdapat pada tabel *Summary* adalah sebesar 0,187 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Z adalah sebesar 18,7%. Sementara sisanya 81,3 merupakan kontribusi varibel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.
3. Sementara itu untuk nilai e1 dimana perhitungannya dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$. Dimana perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\
 &= \sqrt{(1 - 0,187)} \\
 &= \sqrt{(0,901)} \\
 &= \mathbf{0,949}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian berdasarkan hasil koefisien jalur di atas, maka diperoleh diagram jalur Model 1 sebagai berikut.

Gambar 3.4 Koefisien Model Jalur 1
 $e_1 = 0,949$



Perhitungan Koefisien Jalur Model 2

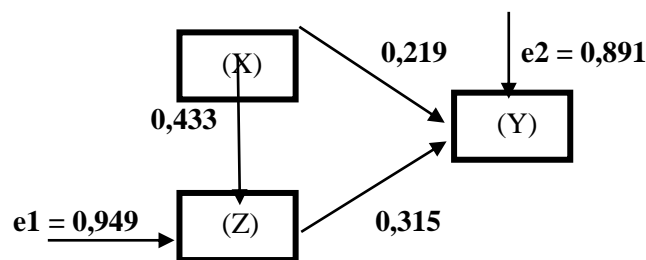
Pada tahap ini merupakan perhitungan Koefisien Jalur Model 2. Dimana penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Menacu pada output regresi model 2 berdasarkan hasil analisis pada bagian tabel koefisien dengan nilai seperti pada tabel Koefisien jalur Model 2. Maka dapat diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X = 0,086$ dan $Z = 0,060$ lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian maka hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yakni X, Z berpengaruh signifikan terhadap Y .
2. Kemudian nilai R^2 yang terdapat pada tabel *Summary* adalah sebesar $0,206$ hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X, Z terhadap Y adalah sebesar $20,6\%$. Sementara sisanya $79,4$ merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.
3. Sementara itu untuk nilai e_2 , dimana perhitungannya dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1 - R^2}$. Dimana perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,206} \\ &= \sqrt{0,794} \\ &= \mathbf{0,891} \end{aligned}$$

Dengan demikian berdasarkan hasil koefisien jalur di atas, maka diperoleh diagram jalur Model 1 sebagai berikut.

Gambar 3.5
Koefisien Model Jalur 2



Keterangan:

- e_1 = Koefisien jalur untuk Model 1 : Beban Pekerjaan (X) Evaluasi Pegawai (Z) terhadap Perilaku (Y).
- e_2 = Koefisien jalur untuk Model 2 : Beban Pekerjaan (X) terhadap Perilaku (Y) Melalui Evaluasi Pegawai (Z)
- R^2 = Koefisien determinasi pada masing-masing jalur
- 1 = Bilangan konstan

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1. Analisis pengaruh X terhadap Z dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $X1$ $0,005 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z .
2. Analisis pengaruh X terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X $0,085 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y .
3. Analisis pengaruh Z terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi Z $0,060 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y .
4. Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y , diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar $0,219$. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,433 \times 0,315 = 0,136$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,219 + 0,136 = 0,355$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai

pengaruh langsung 0,219 dan pengaruh tidak langsung 0,355 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Sobel test)

1. Pengaruh tidak langsung beban pekerjaan (X) terhadap perilaku (Y) melalui evaluasi pegawai (Z):

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,315)^2 \times (0,212)^2 + (0,433)^2 \times (0,157)^2 + (0,212)^2 \times (0,157)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,099225) \times (0,044944) + (0,187489) \times (0,024649) + (0,044944) \times (0,024649)}$$

$$Sab = \sqrt{0,001224447462}$$

$$Sab = \sqrt{0,0349}$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,433 \times 0,315}{0,0349}$$

$$t = \frac{0,136395}{0,0349}$$

$$t = 3,908$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} di atas yang dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 2,026 untuk signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan beban pekerjaan terhadap perilaku melalui evaluasi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,908 > 2,46$).

Uji Hipotesis

Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima atau ditolak, maka dapat digunakan dasar pengujian dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig $< 0,05$ maka hipotesis di terima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig $> 0,05$ maka hipotesis di tolak

Dari pengujian hipotesis yang telah peneliti lakukan, di dapatkan hasil bahwa semua hipotesis dapat diterima, hal ini bisa dilihat dalam penjelasan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Dari analisis pengaruh beban pekerjaan (X) terhadap evaluasi pegawai (Z) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,957$ pada sign $= 0,005 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung beban pekerjaan (X) terhadap evaluasi pegawai (Z).
2. Berdasarkan analisis pengaruh beban pekerjaan (X) terhadap perilaku (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,347$ dengan sign $0,086 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung beban pekerjaan (X) terhadap perilaku (Y).
3. Selanjutnya dalam analisis pengaruh evaluasi pegawai (Z) terhadap perilaku (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,938$ pada sign $= 0,060 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung evaluasi pegawai (Z) terhadap perilaku (Y).
4. Dari analisis pengaruh tidak langsung beban pekerjaan (X) terhadap perilaku (Y) melalui evaluasi pegawai (Z) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,908$ lebih besar dari pada t_{tabel} 2,026 pada sign $\alpha = 0,05$, dengan demikian hipotesis diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung beban pekerjaan (X) terhadap perilaku (Y) melalui evaluasi pegawai (Z).

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh beban pekerjaan terhadap perilaku melalui evaluasi pegawai dan dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Analisis pengaruh X terhadap Z dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $X1$ $0,005 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z.
2. Analisis pengaruh X terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X $0,085 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y.
3. Analisis pengaruh Z terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi Z $0,060 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.
4. Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,219. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,433 \times 0,315 = 0,136$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,219 + 0,136 = 0,355$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0,219 dan pengaruh tidak langsung 0,355 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan karunia-Nya. Shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. *rahmatan lil alamin*. Berkat taufik dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci” sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan Program Strata Satu (S1) dan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

VI. 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-Ihedinmah & 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