

**PENGARUH BEBAN PEKERJAAN DAN EVALUASI PEGAWAI
TERHADAP PERILAKU PADA KANTOR KOORDINATOR
WILAYAH SATUAN PENDIDIKAN KECAMATAN
AIR HANGAT KABUPATEN KERINCI**

Nadia Epalandi, Bukhari Muallim, Oktir Nebi
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

Nadiaepalandi@gmail.com

bukharimualim@gmail.com

oktirnebi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and employee evaluation on behavior in Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci. The results of the research on the effect of workload on behavior based on the results of the analysis where the t count value is $3.356 > t$ table 2.262 . This means that the workload affects behavior. Then the results of the research on the effect of employee evaluation on behavior based on the results of the analysis where the t count value is $2,943 > t$ table $2,262$. This means that employee evaluation has an effect on behavior. Meanwhile, the results of research on the effect of workload and employee evaluation on behavior are based on the results of the analysis where the calculated F value is $7.078 > F$ table 4.844 . This means that the workload and employee evaluations have an effect on behavior.

Keywords: workload, employee evaluation, behavior

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Pekerjaan Dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku Pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci. Adapun hasil penelitian pengaruh beban pekerjaan terhadap perilaku berdasarkan hasil analisis dimana nilai t hitung sebesar $3,356 > t$ tabel $2,262$. Artinya beban pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku. Kemudian hasil penelitian pengaruh evaluasi pegawai terhadap perilaku berdasarkan hasil analisis dimana nilai t hitung sebesar $2.943 > t$ tabel $2,262$. Artinya evaluasi pegawai berpengaruh terhadap perilaku. Sementara itu hasil penelitian pengaruh beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap perilaku berdasarkan hasil analisis dimana nilai F hitung sebesar $7,078 > F$ tabel $4,844$. Artinya beban pekerjaan dan evaluasi pegawai berpengaruh terhadap perilaku.”

Kata kunci : Beban Pekerjaan, Evaluasi Pegawai, Perilaku

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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).

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, stastus 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 hangatnya 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, dengan judul proposal penelitian “Pengaruh Beban Pekerjaan Dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku Pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci”

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Beban Pekerjaan Dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku Pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan.
2. Seberapa besar Beban Pekerjaan Dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku Pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Pekerjaan Dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku Pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan.
2. Untuk mengetahui besar Pengaruh Beban Pekerjaan Dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku Pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan.

Tinjauan Pustaka

Untuk memudahkan pembahasan terhadap permasalahan, maka berikut ini dikemukakan beberapa definisi-definisi, literatur-literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas. Sehingga dapat memberikan gambaran dalam memahami persoalan dalam penelitian.

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.

Indikator Beban Pekerjaan

Menurut Putra (2012:39) ada 2 indikator dalam beban pekerjaan yaitu:

- 1) Target yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Penggunaan Waktu Kerja
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pengertian Perilaku

Menurut Azwar (2005:14) memandang perilaku manusia (*Human behavior*) sebagai reaksi yang dapat bersifat sederhana maupun bersifat kompleks. Menurut Walgito dalam Azwar (2005:15) Perilaku atau aktivitas-aktivitas disini adalah dalam pengertian yang luas, yaitu meliputi perilaku yang nampak (*overt behavior*) dan juga perilaku yang tidak nampak (*inert behavior*).

Indikator Perilaku

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

1. *Cooperatives—social skills* (kemampuan berhubungan sosial)
Mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pegawai untuk mencapai suatu tujuan bersama.
2. *Work quality* (kualitas pekerjaan)
Para pekerja harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh atasan atau teman sekerjanya.
3. *Work habits* (kebiasaan kerja)
Kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif di tempat kerja.
4. *Personal presentation* (pengendalian diri)
Kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dengan kemampuan mengontrol emosinya dalam bekerja.

Pengertian Evaluasi Pegawai

Menurut Echols dan Shadily, (2000:220) dalam organisasi Evaluasi Pegawai merupakan bagian dari sistem manajemen yaitu perencanaan, organisasi, pelaksanaan, monitoring dan Evaluasi. Tanpa Evaluasi, maka tidak akan diketahui bagaimana kondisi objek Evaluasi tersebut dalam rancangan, pelaksanaan serta hasilnya. Istilah Evaluasi sudah menjadi kosa kata dalam bahasa Indonesia, akan tetapi kata ini adalah kata serapan dari bahasa Inggris yaitu *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran.

Indikator 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.
- e. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.

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)

II. METODE PENELITIAN

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

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, (Sugiono 2004;27).

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini, dimana peneliti melihat adanya fenomena tentang permasalahan yang ada di lokasi penelitian. Hal ini tentunya sangat penting dan menarik untuk diteliti, disamping adanya kesediaan dari instansi yang bersangkutan untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel (yang diungkap dalam definisi konsep), secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah locus of control dan kepribadian.

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Definisi Operasional Penelitian

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala Instrumen
Beban Kerja (X1)	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 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	Skala <i>Likert</i>
Evaluasi Pegawai (X2)	Yunanda (2009:33) menjelaskan bahwa Evaluasi Pegawai merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk	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 : 1. Spesifik. 2. Terukur. 3. Realistis.	Skala <i>Likert</i>

	memperoleh kesimpulan.	4. memiliki batas waktu pencapaian; dan 5. menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.	
Perilaku (Y)	Azwar (2005:14) memandang perilaku manusia (<i>Human behavior</i>) sebagai reaksi yang dapat bersifat sederhana maupun bersifat kompleks.	Menurut Bryson (2003,41) terdapat empat indikator yang menjadi tolak ukur perilaku yaitu : 1. <i>Cooperatives—social skills</i> (kemampuan berhubungan sosial) 2. <i>Work quality</i> (kualitas pekerjaan) 3. <i>Work habits</i> (kebiasaan kerja)	Skala <i>Likert</i>

Populasi dan Sampel

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 Sugiyono (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 yaitu semua pegawai yang berjumlah 12 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling yaitu dengan 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 sampel.

Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah semua populasi untuk dijadikan sebagai sampel yaitu berjumlah 12 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian angket. Dalam penyusunan skripsi ini, data primer adalah informasi tentang Beban Pekerjaan Dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku Pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.

b. Data skunder

Data sekunder merupakan data yang disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel dan diagram-diagram yang diperoleh dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian ini, dapat berupa buku-buku, literatur, artikel yang didapat dari website, maupun sumber lain yang terkait dengan penelitian ini yang dapat

dipertanggungjawabkan.

Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif dan kualitatif yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Fiel Research*) :
Adalah pengumpulan data dengan cara penelitian langsung ke objek penelitian, dengan menggunakan Kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2003:162) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data objektif dan cepat.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).
Adalah pengumpulan data dengan cara pendekatan kepustakaan, dengan mempelajari beberapa literatur, jurnal-jurnal dan laporan-laporan yang relevan dengan masalah yang diteliti. Dengan demikian akan dipatikan data yang relevan dan mampu mendukung dan menguatkan data yang didapat dari penelitian lapangan (*Fiel Research*).

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

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

Alat Pengumpulan Data

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

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

Teknik Analisa Data

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 kuisisioner yang diberikan. Selanjutnya dari jawaban kuisisioner yang diberikan kepada responden, dilakukan pembobotan untuk menilai secara kuantitatif terhadap jawaban responden tentang Pengaruh Beban Pekerjaan Dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku Pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.

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

Uji Instrumen

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

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 reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 28. 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.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas 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 reliabilitasnya dengan kriteria yaitu :

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

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 :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 \dots e$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$Y = \text{Perilaku}$$

$$X_1 = \text{Beban Pekerjaan}$$

$$X_2 = \text{Evaluasi Pegawai}$$

$$b = \text{Koefisien regresi masing-masing variabel}$$

$$e = \text{error}$$

Uji t (Parsial)

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

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

$$t \text{ hitung} = \text{Nilai}$$

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

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan

Tugas Pokok Korwil Pendidikan Kecamatan adalah melakukan koordinasi pelayanan administrasi, membagi tugas, membimbing, memeriksa, mengoreksi, mengawasi dan merencanakan kegiatan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan dalam rangka mendukung mekanisme kerja wilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil Pendidikan Kecamatan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), mempunyai fungsi: · Penyusun kebijakan teknis Wilayah Pendidikan Kecamatan. Dalam melaksanakan tugas korwil pendidikan kecamatan wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan antar satuan pendidikan maupun satuan lain, dalam hal ini korwil belum efektif dan efisien dalam melaksanakan kebijakan. · Penyelenggaraan program dan kegiatan Wilayah Pendidikan Kecamatan. korwil pendidikan kecamatan dalam penyelenggaraan program dan kegiatan bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan serta membimbing dalam pelaksanaan tugas satuan pendidikan, hal ini yang belum maksimal dilaksanakan korwil pendidikan kecamatan. Pengendalian, pengawasan program, dan kegiatan Wilayah Pendidikan Kecamatan. Korwil pendidikan kecamatan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap satuan pendidikan, dalam hal ini korwil belum efisien di karenakan tidak di bantu oleh staff yang berkompeten. Melakukan koordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan. Dalam melakukan koordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan korwil belum efektif di karenakan jarak antara satuan pendidikan yang jauh. Pengoreksian pelaksanaan tugas Wilayah Pendidikan Kecamatan. Korwil pendidikan kecamatan bertugas menerima laporan bawahannya dan mengolahnya agar dapat di gunakan sebagai bahan penyusunan laporan. Pelaporan pelaksanaan tugas kedinasan lainnya berdasarkan arahan atasan dalam lingkup bidang tugasnya di Wilayah Pendidikan Kecamatan. Korwil pendidikan kecamatan dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada kepala dan atau atasan langsung sesuai dengan hirarki jabatan

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini peneliti 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 kuisisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk N=12 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.576. Untuk itu dengan nilai koefisien ≥ 0.576 , maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,577 – 0,804 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel beban pekerjaan, evaluasi pegawai, perilaku dinyatakan valid.

4.1.1.1. 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 kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari r-tabel 0.576 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil ($<$) dari r-tabel 0.576 maka indikator atau kuesioner adalah tidak reliabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui bahwa untuk semua variabel dimana nilai *alpha* $>$ r-tabel 0.576. Untuk itu maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r-tabel yaitu dengan rentang 0,584 – 0,591 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel beban pekerjaan, evaluasi pegawai dan perilaku dinyatakan reliabel atau konsisten. Untuk lebih jelasnya secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0.576 yaitu variabel Beban Pekerjaan (X1) sebesar 0,591 $>$ 0.576, sedangkan variabel Evaluasi Pegawai (X2) sebesar 0,586 $>$ 0.576, variabel Perilaku (Y) sebesar 0,584 $>$ 0.576, 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.

Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Perilaku

Untuk mengetahui koefisien beban pekerjaan terhadap Perilaku yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi. di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,247 + 0,428X$$

Konstanta sebesar 12,247 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel beban pekerjaan terhadap perilaku sebesar 12,247%. Selanjutnya nilai koefisien beban pekerjaan terhadap perilaku adalah positif yaitu 0,428. Artinya bila variabel beban pekerjaan ditingkatkan pelaksanaannya, maka ada kecenderungan perilaku pegawai yang dicapai akan naik yaitu 42,8%.

Pengaruh Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku

Untuk mengetahui koefisien evaluasi pegawai terhadap perilaku yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi. di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,247 + 0,386X$$

Konstanta sebesar 12,247 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel evaluasi pegawai terhadap perilaku sebesar 12,247%. Selanjutnya nilai koefisien evaluasi pegawai terhadap perilaku adalah positif yaitu 0,386. Artinya bila variabel evaluasi pegawai ditingkatkan pelaksanaannya, maka ada kecenderungan perilaku pegawai yang dicapai akan naik yaitu 38,6%.

Pengaruh Beban Pekerjaan dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku

Untuk mengetahui pengaruh beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap perilaku secara simultan yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi berganda. di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,247 + 0,428X_1 + 0,386X_2$$

Konstanta sebesar 12,247, artinya menyatakan bahwa jika dianggap beban pekerjaan dan evaluasi pegawai tidak ada maka perilaku pegawai pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci adalah 12,247%.

Koefisien beban pekerjaan terhadap perilaku pegawai adalah positif yaitu 0,428. artinya semakin baik beban pekerjaan maka ada kecenderungan semakin tinggi perilaku pegawai yang dicapai.

Koefisien evaluasi pegawai terhadap perilaku pegawai adalah positif yaitu 0,386. artinya semakin baik evaluasi pegawai maka ada kecenderungan semakin tinggi perilaku pegawai yang dicapai.

Koefisien Determinasi Beban Pekerjaan Terhadap Perilaku

Untuk mengetahui besar pengaruh beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap perilaku secara simultan yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi berganda.

Dimana untuk variabel beban pekerjaan terhadap perilaku, dengan melihat nilai partial *Zero-order* dapat diketahui besarnya pengaruh beban pekerjaan terhadap perilaku yaitu dari Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100%. Dimana hasil perhitungannya sebesar $0,498 \times 0,428 \times 100 = 21,31\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi beban pekerjaan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai perilaku pegawai sebesar 21,31%.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh beban pekerjaan terhadap perilaku pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci adalah sebesar 21,31%.

Koefisien Determinasi Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku

Berdasarkan tabel 4.6 koefisien detreminasi partial diatas. Dimana untuk variabel evaluasi pegawai terhadap perilaku, dengan melihat nilai partial *Zero-order* dapat diketahui besarnya pengaruh evaluasi pegawai terhadap perilaku yaitu dari Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100%. Dimana hasil perhitungannya sebesar $0,420 \times 0,386 \times 100 = 16,21\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi beban pekerjaan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai perilaku pegawai sebesar 21,31%.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh evaluasi pegawai terhadap perilaku pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci adalah sebesar 21,31%.

Koefisien Determinasi Beban Pekerjaan dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku Secara Simultan

Untuk mengetahui besar pengaruh beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap perilaku secara simultan pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci. Dimana untuk variabel beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap perilaku secara bersama-sama, dengan melihat nilai *R square*. Dapat diketahui besarnya pengaruh beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap perilaku secara simultan pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci yaitu sebesar 0,375 atau 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi Beban Pekerjaan dan Evaluasi dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) perilaku pegawai sebesar 37,5%.

Uji t (Uji Hipotesis) Parsial

Uji t adalah alat analisis untuk uji hipotesis. Adapun Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh variabel independen yaitu beban pekerjaan terhadap variabel dependen yaitu perilaku pegawai pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci. Uji t ternyata didapat hasil pengujian variabel beban pekerjaan terhadap perilaku pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,356 dengan nilai signifikansi 0,108 atau $t \text{ hitung } 3,356 > t \text{ tabel } 2,262$. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku pegawai.

Kemudian untuk pengujian parsial antara variabel evaluasi pegawai terhadap perilaku pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.943 dengan nilai signifikansi 0,171 atau $t \text{ hitung } 2.943 > t \text{ tabel } 2,262$, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti evaluasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku pegawai.

Uji F (Uji Hipotesis) Simultan

Uji F merupakan uji statistik untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen Beban Pekerjaan dan Evaluasi Pegawai terhadap variabel dependen yaitu perilaku pegawai. Anova atau uji F ternyata didapat hasil pengujian secara simultan antara variabel independen beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap variabel dependen yaitu perilaku pegawai menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,078 dengan signifikansi sebesar 0,003 (0,005) atau $F \text{ hitung } 7,078 > F \text{ tabel } 4,844$. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti beban pekerjaan dan evaluasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban pekerjaan dan evaluasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku pegawai pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci. Hasil temuan ini mendukung penelitian oleh Kadek Ferrania Paramita Dewi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia, dengan judul Pengaruh Beban Pekerjaan Dan Evaluasi Pegawai Terhadap Perilaku Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa perilaku pegawai dipengaruhi oleh beban pekerjaan dan evaluasi pegawai, dengan kata lain variabel eksogen mempunyai

korelasi dengan perilaku. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban pekerjaan dan evaluasi pegawai dalam pelaksanaannya maka akan semakin tinggi pula perilaku pegawai pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh aktualisasi diri, perilaku organisasi terhadap prestasi kerja pada Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis variabel independen beban pekerjaan terhadap perilaku pegawai, didapat hasil pengujian parsial antara variabel beban pekerjaan terhadap perilaku pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,356 dengan nilai signifikansi 0,108 atau t hitung $3,356 > t$ tabel 2,262. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis variabel independen evaluasi pegawai terhadap perilaku pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.943 dengan nilai signifikansi 0,171 atau t hitung $2.943 > t$ tabel 2,262, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti evaluasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku pegawai.
3. Berdasarkan hasil analisis variabel independen beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap variabel dependen yaitu perilaku pegawai menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,078 dengan signifikansi sebesar 0,003 (0,005) atau F hitung $7,078 > F$ tabel 4,844. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti beban pekerjaan dan evaluasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku pegawai.
4. Besarnya pengaruh variabel beban pekerjaan terhadap perilaku berdasarkan nilai partial *Zero-order*, maka dapat diketahui besarnya pengaruh beban pekerjaan terhadap perilaku yaitu dari Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100%. Dimana hasil perhitungannya sebesar $0,498 \times 0,428 \times 100 = 21,31\%$.

- Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi beban pekerjaan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai perilaku pegawai sebesar 21,31%.
5. Besarnya pengaruh variabel evaluasi pegawai terhadap perilaku berdasarkan nilai partial *Zero-order*, maka dapat variabel evaluasi pegawai terhadap perilaku, dengan melihat nilai partial dapat diketahui besarnya pengaruh evaluasi pegawai terhadap perilaku yaitu dari Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100%. Dimana hasil perhitungannya sebesar $0,420 \times 0,386 \times 100 = 16,21\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi beban pekerjaan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai perilaku pegawai sebesar 21,31%.
 6. Besarnya pengaruh untuk variabel Dimana untuk variabel beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap perilaku secara bersama-sama, dengan melihat nilai *R square*. Dapat diketahui besarnya pengaruh beban pekerjaan dan evaluasi pegawai terhadap perilaku secara simultan pada Kantor Koordinator Wilayah Satuan Pendidikan Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci yaitu sebesar 0,375 atau 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi Beban Pekerjaan dan Evaluasi dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) perilaku pegawai sebesar 37,5%.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara Maha (JAN MAHA), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian peneliti ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adi Gono, 2001, Sistem Pengelolaan Kepegawaian, Redika Cipta, Jakarta
- Arikunto, 2002, Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar, 2005, Sikap Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Bryson, 2003, Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Crawford, 2000, Evaluasi program pendidikan, Bumi Aksara, Jakarta
- Darho dalam Notoatmodjo, 2007, Promosi dan Ilmu Perilaku, Rineka Cipta, Jakarta
- Davis dan Newstrom dalam Munandar, 2001, Psikologi Industri dan Organisasi, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta
- Dhania, 2010, Perilaku dalam Organisasi, Jilid II: Edisi ke-7, Erlangga, Jakarta
- Echols dan Shadily, 2000, Perilaku Organisasi, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Gibson dan Ivancevich, 2000, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Lababa dalam Yunanda 2009, Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen, JRineka Cipta, Jakarta
- Munandar, 2001, Psikologi Industri dan Organisasi, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta
- Moekijat, 2004, Tata Laksana Kantor, Buku 4, Salemba. Empat, Jakarta

- Notoatmodjo, 2007, Promosi dan Ilmu Perilaku, Rineka Cipta, Jakarta
- O'Donnell dan Eggemeier, 2000, Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Puspitasari, 2013, Manusia dan perilaku Soasial, Cita Pustaka, Malang
- Putra, 2012, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, WOM Finance, Depok
- Rogers, 2000, Komunikasi Interpersonal, EGC, Jakarta
- Schultz dan Schultz, 2010, Lingkungan dan Motivasi, Persada Buku, Surabaya
- Soleman, 2011, Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Notoatmodjo, 2007, Promosi dan Ilmu Perilaku, Rineka Cipta, Jakarta
- Susanto, 2011, Membangun Merek Unggul dan Organisasi Pendukungnya, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Swanburg dalam Tarwaka, 2011, Ergonomi untuk Keselamatan Kerja dan Produktivitas, Uniba Press, Surakarta
- Tague dalam Yunanda, 2009, Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta
- Tarwaka, 2011, Ergonomi untuk Keselamatan Kerja dan Produktivitas, Uniba Press, Surakarta
- Walgito dalam Azwar, 2005, Sikap Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Yunanda, 2009, Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10