

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 77 orang. Pada bulan November 2012 pegawai BPS Provinsi D.I. Yogyakarta berjumlah 81 orang. Namun pada pertengahan Desember 2012 tinggal berjumlah 79 orang dikarenakan 1 orang pensiun dan 1 orang meninggal dunia. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 77 dikarenakan 2 orang sedang Tugas Belajar dan tidak dapat ditemui dalam rentang waktu pengumpulan data. Kuesioner yang diolah sebanyak 76 dikarenakan 1 respondennya adalah peneliti sendiri.

Teknis pengumpulan data sebagai berikut:

- Setiap ruangan ditunjuk 1 orang penanggung jawab yang bertanggungjawab atas penyebaran dan pengumpulan kuesioner yang terlebih dulu diberikan pembekalan oleh peneliti.
- Penanggung jawab menyebarkan kuesioner kepada pegawai di ruangan masing-masing, dan meneliti kelengkapan isiannya, seandainya belum lengkap maka langsung dikembalikan pada pegawai yang bersangkutan.
- Setelah kuesioner satu ruangan terkumpul maka penanggung jawab ruangan akan menyerahkannya kepada peneliti untuk diolah.

Adapun gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jumlah responden yaitu pegawai di lingkungan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jenis kelamin laki-

laki sama dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang (50%). Untuk lebih lengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	38	50
Perempuan	38	50
Jumlah	76	100

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

2. Karakteristik berdasarkan umur

Berdasarkan umur responden yaitu pegawai di lingkungan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang paling banyak adalah responden umur 31 - 40 tahun sebanyak 27 orang (24,7%). Untuk lebih lengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2  
Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 30 Tahun	11	14,5
2	31 - 40 Tahun	20	26,3
3	41 - 50 Tahun	27	35,5
4	≥ 50 Tahun	18	23,7
	Total	76	100

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

3. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan responden yaitu pegawai di lingkungan kantor Badan Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan Diploma IV

(D4)/Strata I (S-1) sebanyak 35 (46,1%). Untuk lebih lengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ SLTP	5	6,6
2	SLTA	14	18,4
3	Diploma III (D3)	9	11,8
4	Diploma IV (D4)/Strata I (S-1)	35	46,1
5	Strata II (S-2)	13	17,1
	Total	76	100

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

4. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Berdasarkan masa kerja responden yaitu pegawai di lingkungan kantor Badan Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 33 orang (42,9%). Untuk lebih lengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 5 tahun	9	11,8
2	6 – 10 Tahun	6	7,9
3	11 – 20 Tahun	33	43,4
4	≥ 20 Tahun	28	36,9
	Total	76	100

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

5. Karakteristik berdasarkan golongan pangkat

Berdasarkan golongan pangkat responden yaitu pegawai di lingkungan kantor Badan Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang paling banyak adalah responden dengan golongan pangkat III sebanyak 51 orang (66,2%). Untuk lebih lengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5  
Karakteristik Responden Berdasar Golongan Pangkat

No	Golongan Pangkat	Jumlah	Persentase (%)
1	Gol I	2	2,6
2	Gol II	13	17,1
3	Gol III	50	65,8
4	Gol IV	11	14,5
	Total	76	100

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

6. Karakteristik berdasarkan jabatan

Berdasarkan jabatan responden yaitu pegawai di lingkungan kantor Badan Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang paling banyak adalah responden dengan jabatan non struktural sebanyak 49 orang (64,5%).

Untuk lebih lengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6  
Karakteristik Responden Berdasar Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Struktural	27	35,5
2	Non Struktural	49	64,5
	Total	76	100

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

7. Karakteristik berdasarkan status perkawinan

Berdasarkan status perkawinan responden yaitu pegawai di lingkungan kantor Badan Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang paling banyak adalah responden dengan status perkawinan kawin sebanyak 63 orang (83 %). Untuk lebih lengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7  
Karakteristik Responden Berdasar Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kawin	63	83
2	Belum Kawin	11	14,4
3	Cerai Hidup	0	0
4	Cerai Mati	2	2,6
	Total	76	100

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

8. Karakteristik berdasarkan jumlah anak umur 13 tahun yang masih menjadi tanggungan

Berdasarkan jumlah anak umur 13 tahun yang masih menjadi tanggungan responden yaitu pegawai di lingkungan kantor Badan Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang paling banyak adalah responden dengan jumlah anak 1-2 anak sebanyak 43 orang (56,6%). Untuk lebih lengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8  
 Karakteristik Responden Berdasar Jumlah Anak Umur 13 Tahun yang Masih  
 Menjadi Tanggungan

No	Jumlah Anak	Jumlah	Persentase (%)
1	Tidak Ada	23	30,3
2	1 – 2 Anak	43	56,6
3	Lebih dari 2 Anak	10	13,1
	Total	76	100

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

## B. Uji Kuesioner

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 1999). Sebaliknya instrumen pengukur yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh untuk masing-masing pertanyaan dengan skor total melalui teknik korelasi *Pearson Correlation* terhadap masing-masing butir pertanyaan untuk masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 17.0 for Windows* (hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran) diperoleh koefisien validitas setiap butir dalam kuesioner, maka hasilnya seperti tercantum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Kompensasi

No. pertanyaan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,796	0,00	Valid
2	0,856	0,00	Valid
3	0,830	0,00	Valid
4	0,860	0,00	Valid

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Hasil perhitungan uji validitas terhadap pertanyaan variabel keadilan kompensasi menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid. Pertanyaan dinyatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil *output* SPSS kurang dari 0,05 persen.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Rotasi

No. pertanyaan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,845	0,00	Valid
2	0,891	0,00	Valid
3	0,890	0,00	Valid
4	0,850	0,00	Valid

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Hasil perhitungan uji validitas terhadap pertanyaan variabel keadilan rotasi menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid. Pertanyaan dinyatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil *output* SPSS kurang dari 0,05 persen.

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

No. pertanyaan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,527	0,00	Valid
2	0,655	0,00	Valid
3	0,632	0,00	Valid
4	0,634	0,00	Valid
5	0,597	0,00	Valid
6	0,643	0,00	Valid
7	0,692	0,00	Valid
8	0,591	0,00	Valid
9	0,630	0,00	Valid
10	0,642	0,00	Valid
11	0,586	0,00	Valid
12	0,503	0,00	Valid

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Hasil perhitungan uji validitas terhadap pertanyaan variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid. Pertanyaan dinyatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil *output* SPSS kurang dari 0,05 persen.

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. pertanyaan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,560	0,00	Valid
2	0,754	0,00	Valid
3	0,747	0,00	Valid
4	0,720	0,00	Valid
5	0,737	0,00	Valid
6	0,853	0,00	Valid

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Hasil perhitungan uji validitas terhadap pertanyaan variabel kinerja menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid. Pertanyaan dinyatakan valid karena

nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil *output* SPSS kurang dari 0,05 persen.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner konsisten atau tidak. Sehingga uji reliabilitas ini berkaitan dengan konsistensinya suatu data apabila dilakukan pengamatan berulang. Jika hasil uji menunjukkan *Cronbach Alpha* sebesar 0,900 dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Tjahjono, 2009).

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Keadilan Kompensasi	0,854	Alpha Cronbach > 0,600 maka reliabel	Reliabel
Keadilan Rotasi	0,890		Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,843		Reliabel
Kinerja	0,814		Reliabel

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel di atas 0,600 artinya seluruh pertanyaan layak untuk digunakan.

Tabel 4:14. *Corrected-Item Correlation* menurut Variabel

Item Pertanyaan	Keadilan Kompensasi	Keadilan Rotasi	Kecerdasan Emosional	Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	0,661	0,710	0,388	0,372
2	0,730	0,807	0,568	0,640
3	0,667	0,796	0,523	0,623
4	0,740	0,731	0,558	0,518
5			0,503	0,623
6			0,568	0,767
7			0,596	
8			0,501	
9			0,546	
10			0,532	
11			0,482	
12			0,411	

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Model pengujian menggunakan korelasi item-total dikoreksi (*corrected item-total correlation*) (*corrected item-total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah pertanyaan (Sekaran, 2006). Artinya, sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengindikasikan pertanyaan tersebut memiliki validitas yang memadai. Dari tabel, semua nilai korelasi item-total dikoreksi di atas 0,3 sehingga semua pertanyaan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengolahan berikutnya.

### C. Analisis Hasil Regresi

Pengolahan data menggunakan paket program SPSS versi 17 dan tidak melakukan uji asumsi klasik dikarenakan data hasil penelitian merupakan penelitian perilaku.

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini di analisis dengan menggunakan model regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi keadilan rotasi (X1), keadilan kompensasi (X2), kecerdasan emosional (X3) dan variabel terikatnya adalah kinerja (Y), sehingga dapat dijelaskan juga variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 for Windows (hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran), sedangkan hasil rangkuman diberikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.15  
Hasil Uji Regresi  
(Keadilan Kompensasi, Keadilan Rotasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja)

Variabel	Beta	t	Sig	F	Sig	Adjusted R2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Keadilan Kompensasi	0,428	4,072	0,000	21,150	0,000	0,446
Keadilan Rotasi	0,166	1,595	0,115			
Kecerdasan Emosional	0,244	2,486	0,015			

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,428 X_1 + 0,166 X_2 + 0,244 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja

X<sub>1</sub> = keadilan kompensasi

X<sub>2</sub> = keadilan rotasi

X<sub>3</sub> = Kecerdasan emosional

Variabel kinerja dapat dijelaskan 42,80 persen oleh keadilan kompensasi, juga dijelaskan sebesar 16,60 persen oleh keadilan rotasi, serta 24,40 persen dijelaskan oleh kecerdasan emosional, dan 55,40 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Jika terjadi kenaikan keadilan kompensasi maka kinerja akan meningkat. Demikian juga dengan keadilan rotasi, jika naik maka kinerja juga akan naik. Jika kecerdasan emosional karyawan naik juga akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, telah diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dianggap konstan. Kenaikan persepsi keadilan kompensasi juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika persepsi keadilan rotasi meningkat maka kinerja akan meningkat pula, demikian juga dengan kecerdasan emosional, jika keadilan emosional naik maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien regresi yang mempunyai tanda positif berarti jika nilai variabel bebas meningkat, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel terikat, demikian juga sebaliknya apabila mempunyai tanda negatif berarti jika nilai variabel bebas menurun, maka akan mendorong menurunnya nilai dari variabel terikat.

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh F hitung sebesar 21,150, yang lebih besar daripada F tabel dengan nilai signifikansi 0,000, maka  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari keadilan kompensasi, keadilan rotasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Nilai adjusted R square 0,446 artinya bahwa keadilan kompensasi, keadilan rotasi, dan kecerdasan emosional dapat menjelaskan kinerja sebesar 44,60 persen, sedangkan 55,40 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

#### **D. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, atau untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu diduga keadilan kompensasi, keadilan rotasi, dan kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan uji t, dapat diketahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari keadilan kompensasi (X1), keadilan rotasi (X2), kecerdasan emosional (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja, yaitu dengan melihat nilai signifikansi yang dihasilkan.

Dari tabel 4.15 dapat diketahui adanya pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keadilan kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4,072 > 2,160$ . Hasil analisis sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini, bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

kinerja pegawai di lingkungan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Keadilan rotasi (X2) tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $1,595 < 2,160$ .
3. Kecerdasan emosional (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,486 > 2,160$ . Hasil analisis mendukung dengan hipotesis dalam penelitian ini, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **E. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, atau untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu diduga keadilan kompensasi, keadilan rotasi, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dari hasil uji F diketahui bahwa variabel keadilan kompensasi (X1), keadilan rotasi (X2), kecerdasan emosional (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di lingkungan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $21,150 > 3,411$ . Sehingga hasil analisis mendukung dengan hipotesis dalam penelitian ini, bahwa keadilan kompensasi (X1), keadilan

rotasi (X2), kecerdasan emosional (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di lingkungan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## F. Pembahasan

Pengujian terhadap 4 (empat) hipotesis yang diteliti terdapat 1 hipotesis yang tidak signifikan. Berikut pembahasan mengenai kelima pengujian tersebut.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa keadilan kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $4,072 > 2,160$ . Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarwati Retnaningsih (2007) hasilnya bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasional dan juga mempengaruhi kinerja. Dengan demikian jika terjadi peningkatan persepsi keadilan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan juga sebaliknya jika persepsi keadilan kompensasi menurun maka kinerja juga akan menurun.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Babakus et al (1996) yang menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berdasarkan prestasi kerja ini ditentukan melalui system penilaian prestasi kerja yang fair. Tindakan tersebut akan mendorong persepsi karyawan dari keadilan yang disebut dengan keadilan personal atau keadilan individual. Dengan Keadilan kompensasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi dimana hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa keadilan rotasi (X2) tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $1,595 < 2,160$ . Persepsi keadilan rotasi yang tinggi belum tentu meningkatkan kinerja, juga persepsi keadilan rotasi yang rendah belum tentu menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini tidak didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh A. Tolkah Mansur (2009) dan Evi Rahmawati (2011) yang menyimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan ini dikarenakan pada penelitian yang dilakukan peneliti indikator untuk pembuatan instrumen hanya menggunakan indicator senioritas (dengan 4 item pernyataan), sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan prestasi kerja (5 item pernyataan) dan senioritas (4 pernyataan). Dengan lebih kecilnya pernyataan yang berkaitan dengan rotasi, maka informasi yang diperoleh dari responden juga semakin sedikit, sehingga mempengaruhi hasil olah data yang berkaitan dengan uji t pada variabel keadilan rotasi.

Tabel 4.16. Rata-rata dan Standar Deviasi Pertanyaan variabel Keadilan Rotasi

Persepsi Dukungan Organisasi (1)	Mean (2)	Std. Dev (3)
Pertanyaan 1	3,38	0,692
Pertanyaan 2	3,38	0,610
Pertanyaan 3	3,41	0,657
Pertanyaan 4	3,37	0,650
Rata-rata Keadilan Rotasi	13,54	2,265

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata masing-masing pertanyaan keadilan rotasi berkisar 3,38 sampai 3,41 dengan standar deviasi kurang dari 1. Dapat dikatakan bahwa responden kebanyakan menjawab pertanyaan pada nilai tengah (cukup setuju) dan tidak terlalu bervariasi.

Pengaturan rotasi pegawai dilakukan oleh pejabat eselon III dan II di BPS Provinsi yang didasarkan pada kebutuhan. Reformasi birokrasi yang salah satu elemennya adalah pemetaan jabatan, bahwa setiap jabatan pekerjaan haruslah ada pengisinya/pemegang jabatan. Formasi pengisinya kadang-kadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian, akan tetapi setiap pegawai dituntut untuk selalu belajar dan mampu melaksanakan tugasnya sehingga persepsi keadilan rotasi kurang berpengaruh terhadap kinerja.

Sistem insentif yang ditetapkan sudah diatur berdasarkan kinerja, sehingga pegawai berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya meskipun menduduki jabatan yang kurang sesuai. Sistem penilaian kinerja yang salah satunya terdapat penilaian kinerja mingguan serta penilaian angka kredit untuk kenaikan pangkat menjadikan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,486 > 2,160$ . Peningkatan kecerdasan emosi akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penurunan kecerdasan emosi akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian ini serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh R.A Fabiola Meirmayati Trihandini (2005) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya persamaan ini dikarenakan pada

penelitian yang dilakukan peneliti indikator untuk pembuatan instrumen juga menggunakan indikator kecerdasan emosional (dengan 4 item pernyataan yang meliputi *Self awareness, Self management, Motivation, Empati (social awareness), dan Relationship management*).

Boyatzis (1999, p.2) melakukan penelitian dan Chermis (1998, p.4) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap 26 perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa besarnya sumbangan efektif adj ( $R^2$ ) = 0,446 atau 44,6 % berarti kemampuan variabel-variabel bebas secara bersama-sama yaitu keadilan kompensasi, keadilan rotasi, dan kecerdasan emosional dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 44,60 % sedangkan sisanya sebesar 55,40 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.. Dengan demikian masih ada variabel lain di luar variabel regresi (keadilan kompensasi, keadilan rotasi, dan kecerdasan emosional) yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel keadilan kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan bila dibandingkan dengan variabel keadilan rotasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 42,80 persen.