

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian tentang Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Keadilan Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Afektif Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dilakukan dengan observasi langsung dan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Sebagai responden penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 81 orang. Pada tahun 2012 sebanyak 2 (dua) orang pegawai sedang mengikuti tugas belajar, 1 (satu) orang pensiun dan 1 (satu) orang meninggal sehingga jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 orang pegawai.

#### B. Gambaran Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh gambaran usia responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Usia Responden menurut Jenis Kelamin  
(dalam persen)**

Jenis Kelamin	Usia				Total
	≤ 30 tahun	31-40 tahun	41-50 tahun	≥ 51 tahun	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Laki-laki	5,30	13,20	15,80	17,10	51,30
Perempuan	9,20	11,80	19,70	7,90	48,70
Jumlah	14,50	25,00	35,50	15,00	100,00

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Data Diolah)

Dari tabel 4.1. di atas terlihat 51,30 persen responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 48,70 persen perempuan. Responden berusia 30 tahun atau kurang sebanyak 14,50 persen, usia 31-40 tahun sebanyak 25,00 persen, dan usia 41-50 tahun sebanyak 15,00 persen, juga dapat diartikan bahwa pegawai usia produktif (dibawah 51 tahun) sangat besar yaitu mencapai 85,00 persen.

**Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir yang Diikuti BPS menurut Jenis Kelamin (dalam persen)**

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir					Total
	≤SMP	SLTA	D3	D4/S1	S2	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Laki-laki	3,90	10,50	3,90	21,10	11,80	51,30
Perempuan	2,60	7,90	7,90	25,00	5,30	48,70
Jumlah	6,60	18,40	11,80	46,10	17,10	100,00

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Data Diolah)

Dari tabel 4.2., terlihat bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA ke bawah sebanyak 25,00 persen, 11,80 persen berpendidikan D3, 46,10 persen berpendidikan D4/S1, dan 17,10 persen berpendidikan S2. Pegawai dengan pendidikan SLTA ke bawah hanya sedikit, hal ini dikarenakan rekrutmen pegawai baru dalam beberapa tahun terakhir mensyaratkan pendidikan minimal D3.

**Tabel 4.3. Masa Kerja (Per 1 Desember 2012) Responden menurut Jenis Kelamin (dalam persen)**

Jenis Kelamin	Masa Kerja				Total
	≤ 5 tahun	6-10 tahun	11-20 tahun	≤ 21 tahun	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Laki-laki	5,30	3,90	22,40	19,70	51,30
Perempuan	6,60	3,90	19,70	18,40	48,70
Jumlah	11,80	7,90	42,10	38,20	100,00

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Data Diolah)

Responden penelitian kebanyakan sudah bekerja di atas 10 tahun sebanyak 80,30 persen, sedangkan responden dengan kerja 5 tahun atau kurang sebanyak 11,80 persen dan masa kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 7,79 persen. Hal ini dikarenakan karena kebijakan BPS RI bahwa tidak ada rekrutmen langsung oleh BPS Daerah Istimewa Yogyakarta dengan pertimbangan banyak pegawai BPS di luar Pulau Jawa yang mutasi ke BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

**Tabel 4.4. Golongan (Per 1 Desember 2012) Responden menurut Jenis Kelamin (dalam persen)**

Jenis Kelamin	Golongan				Total
	Gol 1	Gol 2	Gol 3	Gol 4	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Laki-laki	2,60	7,90	28,90	11,80	51,30
Perempuan	0,00	9,20	26,80	2,60	48,70
Jumlah	2,60	17,10	65,80	14,50	100,00

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Data Diolah)

Responden penelitian kebanyakan bergolongan III (tiga) ke atas sebanyak 80,30 persen. Sedangkan responden dengan golongan I (satu) hanya sebanyak 2,60 persen dan golongan II (dua) sebanyak 17,10 persen. Hal ini sejalan dengan

masa kerja responden yang kebanyakan sudah bekerja di atas 10 tahun, sehingga golongannya sudah mencapai golongan III (tiga).

**Tabel 4.5. Status Perkawinan Responden menurut Jenis Kelamin (dalam persen)**

Jenis Kelamin	Status Perkawinan				Total
	Kawin	Belum Kawin	Cerai Hidup	Cerai Mati	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Laki-laki	46,10	5,30	0,00	0,00	51,30
Perempuan	38,20	7,90	0,00	2,60	48,70
Jumlah	84,20	13,20	0,00	2,60	100,00

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Data Diolah)

Dari tabel 4.5, responden yang belum menikah hanya sebanyak 13,20 persen, dan yang berstatus cerai mati sebanyak 2,60 persen. Tidak terdapat responden yang berstatus cerai hidup. Sebagian besar responden telah menikah yaitu sebanyak 84,20 persen.

### **C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif variabel merupakan gambaran variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada indikator yang akan diteliti. Dalam hal ini akan dilihat kecenderungan jawaban responden untuk semua variabel penelitian.

#### **1. Penjelasan Responden Atas Variabel Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Penilaian responden terhadap iklim

organisasi di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.6**  
**Persentase Jawaban Pada Variabel Iklim Organisasi menurut**  
**Pegawai BPS Provinsi DIY Tahun 2012**

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi terdefiniskan dengan jelas dan terstruktur secara logis.	0,0	1,3	26,0	61,0	11,0	100
2.	Ide-ide baru dan orisinil mudah terbangun meskipun prosedur birokrasi dan peraturan sangat ketat.	1,3	19,5	41,6	33,8	3,9	100
3.	Produktivitas maksimal meskipun kurang adanya perencanaan organisasi.	3,9	32,5	35,1	27,3	1,3	100
4.	Setiap individu bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing.	0,0	1,3	9,1	58,4	31,2	100
5.	Kami memiliki sistem promosi terbaik di kantor ini yang dapat memudahkan setiap pegawainya yang berprestasi untuk naik jabatan.	0,0	14,3	35,1	42,9	7,8	100
6.	Di kantor ini, para pegawai dihargai sesuai dengan hasil kerja mereka.	0,0	9,1	26,0	58,4	6,5	100
7.	Penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja sangat memuaskan.	1,3	27,3	16,9	51,9	2,6	100
8.	Terkadang saya harus berani mengambil risiko yang besar untuk tetap selangkah lebih maju dalam berkompetisi.	0,0	10,4	28,6	46,8	14,3	100
9.	Setiap orang menjunjung tinggi pertemuan di kantor ini.	0,0	10,4	28,6	46,8	14,3	100
10.	Sangat mudah untuk saling mengenal antar pegawai di kantor ini.	1,3	9,1	13,0	61,0	15,6	100
11.	Ada kehangatan yang tercipta antara atasan dan bawahan di kantor ini.	0,0	2,6	24,7	61,0	11,7	100

Lanjutan.....

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
12.	Saya memperoleh dukungan dari atasan apabila saya melakukan kesalahan.	0,0	16,9	36,4	44,2	2,6	100
13.	Para pegawai di kantor ini saling mempercayai satu dengan yang lainnya.	0,0	2,6	19,5	66,2	11,7	100
14.	Kantor menetapkan standar kinerja yang tinggi.	0,0	6,5	24,7	53,2	15,6	100
15.	Kami percaya jika pegawai bekerja dengan senang, maka produktivitasnya akan meningkat dengan sendirinya.	0,0	2,6	1,3	51,9	44,2	100
16.	Konflik yang muncul antara unit dan individu berada dlm persaingan yg sehat.	1,3	11,7	18,2	62,3	6,5	100
17.	Saya bangga menjadi bagian dari lembaga.	0,0	1,3	6,5	55,8	36,4	100
18.	Saya merasa sebagai anggota dari tim kerja yang solid.	0,0	2,6	20,8	51,9	24,7	100
19.	Menurut saya loyalitas pegawai terhadap kantor sangat tinggi.	0,0	2,6	20,8	68,8	7,8	100
<b>Rata-rata</b>		<b>0,5</b>	<b>9,7</b>	<b>22,8</b>	<b>52,8</b>	<b>14,2</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai bahwa pekerjaan telah terdefinisi dengan jelas, pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan, ada risiko untuk berkompetisi, ada hubungan yang hangat baik antar pegawai maupun dengan atasan, ada dukungan dari pimpinan, standar kerja jelas, konflik yang sehat dalam organisasi, pegawai merasa bangga dan loyal terhadap organisasi. Meskipun demikian mayoritas responden menganggap bahwa ide-ide baru dan orisinil masih sulit terbangun sebagai akibat

prosedur birokrasi yang ketat. Selain itu responden juga menilai jika produktivitas pegawai tidak akan maksimal tanpa adanya perencanaan organisasi yang matang.

## 2. Penjelasan Responden Atas Variabel Keadilan Kompensasi

Sistem kompensasi merupakan unsur-unsur dalam program yang komprehensif yang ditujukan untuk mendorong komitmen pegawai. Penilaian responden terhadap keadilan kompensasi pada BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.7**  
**Persentase Jawaban Pada Variabel Keadilan Kompensasi menurut Pegawai BPS Provinsi DIY Tahun 2012**

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Kompensasi terhadap diri saya di tempat kerja telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.	0,0	1,3	18,2	66,2	14,3	100
2.	Kompensasi terhadap diri saya di tempat kerja telah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.	0,0	2,6	20,8	58,4	18,2	100
3.	Kompensasi terhadap diri saya di tempat kerja menggambarkan apa yang saya berikan kepada tempat kerja saya.	0,0	3,9	24,7	51,9	19,5	100
4.	Kompensasi terhadap diri saya di tempat kerja telah sesuai dengan kinerja saya.	0,0	2,6	23,4	58,4	15,6	100
<b>Rata-rata</b>		<b>0,0</b>	<b>2,6</b>	<b>21,8</b>	<b>58,7</b>	<b>16,9</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa kompensasi yang mereka terima telah menggambarkan usaha yang telah dilakukan dalam melakukan pekerjaan, kompensasi yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, dan kompensasi yang diberikan telah

sesuai dengan kinerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merasa telah menerima kompensasi yang adil.

### **3. Penjelasan Responden Atas Variabel Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosi menggugah, memotivasi dan menuntut seseorang untuk membuat komitmen dalam berkarir. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosi memberikan peran dalam memotivasi seseorang untuk memiliki komitmen dalam berkarir.

Pada tabel 4.8 dibawah ini dapat dilihat bahwa responden tetap dapat bekerja walaupun dalam keadaan tertekan, selalu yakin dapat menyelesaikan semua pekerjaannya, selalu tenang dalam bekerja dan mengetahui bagaimana cara mengungkapkan emosinya, meskipun dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, beban kerja yang berat juga tidak menghalangi untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam berhubungan dengan pegawai lainnya, juga senantiasa menciptakan suasana saling menghargai, saling memahami, bekerja sama dan membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki kecerdasan emosional yang baik.

**Tabel 4.8**  
**Persentase Jawaban Pada Variabel Kecerdasan Emosional menurut Pegawai**  
**BPS Provinsi DIY Tahun 2012**

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Walaupun dalam keadaan tertekan saya tetap dapat bekerja	0,0	10,4	13,0	64,9	11,7	100
2.	Saya yakin dapat menyelesaikan semua pekerjaan saya	0,0	2,6	9,1	68,8	19,5	100
3.	Saya mengetahui bagaimana cara yang terbaik untuk mengungkapkan emosi saya	0,0	3,9	22,1	58,4	15,6	100
4.	Saya tetap berusaha untuk tenang dalam bekerja	0,0	0,0	3,9	66,2	29,9	100
5.	Dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan saya	0,0	1,3	10,4	66,2	22,1	100
6.	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan baik	0,0	0,0	1,3	44,2	54,5	100
7.	Beban kerja yang berat tidak menghalangi saya untuk bekerja dengan baik	0,0	3,9	3,9	54,5	37,7	100
8.	Saya berusaha menjadi pegawai yang disiplin dalam bekerja	0,0	0,0	3,9	40,3	55,8	100
9.	Saya berusaha untuk menciptakan rasa saling menghargai dengan pegawai lain	0,0	0,0	3,9	36,4	59,7	100
10.	Saya berusaha memahami perilaku pegawai lain	0,0	2,6	10,4	49,4	37,7	100
11.	Saya dapat bekerja sama dengan pegawai lain	0,0	2,6	2,6	55,8	39,0	100
12.	Saya senang dapat membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan kerja	0,0	0,0	1,3	53,2	45,5	100
<b>Rata-rata</b>		<b>0,0</b>	<b>2,3</b>	<b>7,2</b>	<b>54,9</b>	<b>35,7</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Data Diolah)

#### 4. Penjelasan Responden Atas Variabel Komitmen Afektif

Komitmen afektif menunjukkan keterikatan emosional individu, dan kemauan mengidentifikasi diri, serta melibatkan diri dalam organisasi yang didorong adanya kesamaan tujuan individu terhadap organisasi. Komitmen ini diwujudkan dengan adanya perasaan positif terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk memperkuat ikatan emosional terhadap organisasi. Penilaian responden terhadap komitmen afektif pada BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Persentase Jawaban Pada Variabel Komitmen Afektif menurut Pegawai BPS**  
**Provinsi DIY Tahun 2012**

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Saya merasa bahagia menjalani karir saya di tempat kerja	0,0	1,3	14,3	54,5	29,9	100
2.	Saya merasa permasalahan di tempat kerja adalah masalah saya juga	0,0	2,6	14,3	53,2	29,9	100
3.	Saya merasa turut memiliki lembaga tempat saya bekerja	0,0	0,0	14,3	46,8	39,0	100
4.	Saya memiliki kedekatan emosional dengan tempat kerja saya	0,0	2,6	10,4	51,9	35,1	100
5.	Saya merasa sebagai bagian dari lembaga tempat saya bekerja	0,0	0,0	10,4	48,1	41,6	100
6.	Lembaga tempat kerja saya memiliki makna pribadi bagi saya	0,0	0,0	10,4	46,8	42,9	100
	<b>Rata-rata</b>	<b>0,0</b>	<b>1,1</b>	<b>12,4</b>	<b>50,2</b>	<b>36,4</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Data Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden merasa bahagia menjalani karir di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, responden juga merasa permasalahan di tempat kerja adalah masalah mereka juga. Responden juga merasa memiliki dan menjadi bagian dari lembaga tempat mereka bekerja, dan memiliki kedekatan emosional dengan tempat kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menilai keinginan yang kuat untuk berkomitmen di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **D. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Kemampuan kuesioner sebagai alat ukur perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hal tersebut mengingat dalam penelitian ini kuesioner merupakan alat utama yang digunakan untuk memperoleh data dari para responden yang menggambarkan berbagai variabel yang akan diukur. Meskipun daftar pertanyaan yang digunakan penulis merupakan kuesioner baku yang telah banyak digunakan pada beberapa penelitian sebelumnya, namun demikian kemampuan daftar pertanyaan tersebut untuk dapat mengukur variabel yang diteliti perlu diuji terlebih dahulu untuk meyakinkan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan

Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Koefisien validitas butir didapat dari koefisien korelasi antar skor item dengan skor total. Skor total ini merupakan jumlah dari skor semua item pada kuesioner yang mengukur variabel iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kecerdasan emosional dan komitmen afektif.

Proses penghitungan validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 17.0. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai  $r$  hitung untuk masing-masing item pertanyaan untuk setiap variabel. Pertanyaan dikatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari  $r$  tabel atau tingkat signifikansi hasil output SPSS kurang dari 0,05.

Uji reliabilitas data (uji keandalan) dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai *goodness* dari sebuah instrumen pengukuran. Kriteria yang digunakan adalah istilah yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *cronbach alpha*. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan *alpha* lebih besar dari 0,6 (Tjahjono, 2009).

Rangkuman hasil uji validitas dan reliabilitasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	No Item	Uji Validitas	Uji Reliabilitas	
			Hasil	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Iklim Organisasi	1	Valid	0,816	Reliabel
	2	Valid		
	3	Valid		
	4	Valid		
	5	Valid		
	6	Valid		
	7	Valid		
	8	Valid		
	9	Valid		

Tabel lanjutan ....

Variabel	No Item	Uji Validitas	Hasil	Keterangan
	(2)	(3)	(4)	(5)
Iklim Organisasi	10	Valid	0,816	Reliabel
	11	Valid		
	12	Valid		
	13	Valid		
	14	Valid		
	15	Valid		
	16	Valid		
	17	Valid		
	18	Valid		
	19	Valid		
Keadilan Kompensasi	1	Valid	0,861	Reliabel
	2	Valid		
	3	Valid		
	4	Valid		
Kecerdasan Emosional	1	Valid	0,841	Reliabel
	2	Valid		
	3	Valid		
	4	Valid		
	5	Valid		
	6	Valid		
	7	Valid		
	8	Valid		
	9	Valid		
	10	Valid		
	11	Valid		
	12	Valid		
Komitmen Afektif	1	Valid	0,640	Reliabel
	2	Valid		
	3	Valid		
	4	Valid		
	5	Valid		
	6	Valid		

Berdasarkan hasil tersebut, ternyata seluruh butir yang diuji memiliki tingkat signifikansi hasil *output* SPSS kurang dari 0,05 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner yang disusun valid.

Nilai koefisien reliabilitas untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,816, koefisien *alpha* variabel keadilan kompensasi sebesar 0,861, koefisien *alpha* variabel kecerdasan emosional sebesar 0,841 dan koefisien *alpha* variabel komitmen afektif sebesar 0,640. Karena koefisien *cronbach alpha*nya lebih besar dari 0,6 berarti kuesioner tersebut termasuk reliabel (handal) dan memenuhi syarat sebagai instrumen untuk penelitian.

#### E. Uji Parsial T

Uji t digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh langsung masing-masing variabel bebas secara individu (parsial) terhadap variabel tidak bebas (komitmen afektif) dengan memperhatikan variabel-variabel tidak bebas lainnya. Secara lebih rinci hubungan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.989	2.146		3.256	.002
Tot_Iklim	.130	.040	.363	3.275	.002
Tot_Kompensasi	.486	.108	.457	4.509	.000
Tot_EQ	.032	.047	.059	.675	.502

## **1. Pengaruh variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Komitmen Afektif (Y)**

Hipotesis variabel iklim organisasi adalah :

- $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel iklim organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen afektif
- $H_1 : \beta \neq 0$ , artinya variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen afektif

Pada variabel iklim organisasi dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha=0,05$ ). Angka signifikansi (*P Value*) pada variabel iklim organisasi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Atas dasar perbandingan tersebut, maka  $H_0$  ditolak atau berarti variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen afektif.

## **2. Pengaruh variabel Keadilan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Komitmen Afektif (Y)**

Hipotesis variabel keadilan kompensasi adalah :

- $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel keadilan kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen afektif
- $H_1 : \beta \neq 0$ , artinya variabel keadilan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen afektif

Pada variabel keadilan kompensasi dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha=0,05$ ). Angka signifikansi (*P Value*) pada variabel keadilan kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Atas dasar perbandingan tersebut, maka  $H_0$  ditolak atau berarti

variabel keadilan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen afektif.

### 3. Pengaruh variabel Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) terhadap variabel Komitmen Afektif (Y)

Hipotesis variabel kecerdasan emosional adalah :

- $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen afektif
- $H_1 : \beta \neq 0$ , artinya variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen afektif

Pada variabel kecerdasan emosional dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha=0,05$ ). Angka signifikansi (*P Value*) pada variabel kecerdasan emosional sebesar  $0,502 > 0,05$ . Atas dasar perbandingan tersebut, maka  $H_0$  diterima atau berarti variabel kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen afektif.

Secara ringkas hasil pengujian hipotesis regresinya sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Deskripsi
$H_1$	Iklm organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif
$H_2$	Keadilan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif
$H_3$	Kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen afektif

## F. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh dari keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Atau dengan kata lain mengukur signifikansi iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif. Dari hasil perhitungan dengan SPSS versi 17.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	295.132	3	98.377	40.947	.000 <sup>a</sup>
Residual	175.388	73	2.403		
Total	470.519	76			

a. Predictors: (Constant), Tot\_EQ, Tot\_Kompensasi, Tot\_Iklim

b. Dependent Variable: Tot\_Komitmen

Dari tabel 4.13 tersebut di atas diketahui bahwa nilai *F-test* sebesar 40, 947 dengan angka signifikansi 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif.

## G. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi dalam variabel terikat (Y), yaitu variabel komitmen afektif yang

dapat dijelaskan oleh variabel bebas : iklim organisasi ( $X_1$ ), keadilan kompensasi ( $X_2$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_3$ ).

Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* karena nilai ini dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji. Dari proses perhitungan dengan SPSS versi 17.0 diperoleh hasil perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.612	1.55002	1.441

a. Predictors: (Constant), Tot\_EQ, Tot\_Kompensasi, Tot\_iklim

b. Dependent Variable: Tot\_Komitmen

Sumber : Hasil analisis data dengan SPSS

Dari tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,612. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), keadilan kompensasi ( $X_2$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variasi perubahan komitmen afektif ( $Y$ ) sebesar 0,612 atau 61,2%. Sedangkan sisanya sebesar 38,8% merupakan pengaruh variabel yang lain yang tidak diteliti. Variabel di luar obyek penelitian yang tidak diteliti adalah kepuasan kerja, kompetensi komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lain-lain.

#### **H. Analisis Regresi Berganda**

Tujuan analisis adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap

komitmen afektif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Dari hasil analisis dengan SPSS versi 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_1$$

$$Y = 0,363X_1 + 0,457X_2 + 0,059X_3 + \epsilon_1$$

Keterangan :

$X_1$  = Iklim Organisasi

$X_2$  = Keadilan Kompensasi

$X_3$  = Kecerdasan Emosional

$Y$  = Komitmen Afektif

Berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai  $\beta_1$  yang positif menunjukkan bahwa bila iklim organisasi meningkat, maka akan meningkatkan komitmen afektif, atau dapat diartikan semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat komitmen afektif. Demikian juga sebaliknya, apabila iklim organisasi menurun, maka komitmen afektif akan menurun.
2. Nilai  $\beta_2$  yang positif menunjukkan bahwa bila keadilan kompensasi meningkat, maka komitmen afektif dapat diprediksi akan meningkat. Demikian juga sebaliknya, apabila keadilan kompensasi menurun, maka komitmen afektif diprediksi akan menurun

3. Nilai  $\beta_3$  yang positif menunjukkan bahwa bila kecerdasan emosional meningkat, maka komitmen afektif dapat diprediksi akan meningkat. Dan sebaliknya, apabila kecerdasan emosional menurun, maka komitmen afektif diprediksi akan menurun

Variabel komitmen afektif dapat dijelaskan oleh 36,3 persen iklim organisasi, juga dijelaskan 45,7 persen oleh keadilan kompensasi serta 5,90 persen dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan 38,8 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ), keadilan kompensasi ( $X_2$ ), dan kecerdasan emosional ( $X_3$ ), berpengaruh positif terhadap komitmen afektif ( $Y$ ) pegawai di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya segala upaya untuk meningkatkan iklim organisasi, keadilan kompensasi, dan kecerdasan emosional di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta akan dapat meningkatkan komitmen pegawainya. Namun sebaliknya jika iklim organisasi, keadilan kompensasi, dan kecerdasan emosional tidak diperhatikan dengan baik maka komitmen afektif pegawai akan menurun.

Variabel yang memberikan pengaruh paling besar atau dominan di antara iklim organisasi, keadilan kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif pegawai dapat diketahui berdasarkan besaran nilai koefisien regresi. Dari 3 (tiga) variabel bebas tersebut, nilai koefisien regresi untuk variabel keadilan kompensasi adalah yang terbesar, yaitu 0,457 dan nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional adalah yang paling kecil, yaitu 0,059. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel keadilan kompensasi

merupakan variabel dominan yang mempengaruhi komitmen afektif pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta bila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya dalam penelitian ini.

## **I. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Iklim Organisasi, *Keadilan Kompensasi dan Kecerdasan Emosional* Terhadap Komitmen Afektif Pegawai di BPS Provinsi DIY Secara Parsial**

#### **a. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Afektif**

Pernyataan hipotesis pertama bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif terbukti. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka akan semakin tinggi pula komitmen afektifnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh HM Affandi yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen dan kinerja pegawai. Sisanya disebabkan faktor-faktor yang berasal dari luar.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi, dan profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi organisasi yang menaunginya. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam bidang

kegiatannya, SDM dari level atasan sampai pada para pegawai tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung diantaranya iklim organisasi.

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara pegawai, atau hubungan antara staf dengan pimpinan, diarahkan pada terwujudnya kerjasama kerja yang serasi. Dengan demikian, iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kinerja yang semakin baik pada diri pegawai.

Iklim organisasi berfungsi sebagai faktor penguah dalam proses belajar mengajar bagi perilaku kerja, kinerja dan kepuasan kerja, sehingga semakin sesuai dan semakin sehat suatu iklim organisasi, akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Apabila pegawai merasa puas akan memberikan segala pikiran dan tenaganya untuk organisasinya dan komitmen terhadap organisasinya akan semakin tinggi. Mereka tidak akan berpikir untuk pindah dari BPS. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Davis (1996) bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Apabila iklim dirasakan menyenangkan maka pegawai akan melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga.

Penciptaan iklim organisasi yang dilakukan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta selama ini ternyata memberikan pengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai. Kondusifnya iklim organisasi di BPS

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ini dapat dikemukakan diantaranya sebagai berikut :

1. struktur dengan indikator-indikatornya seperti peraturan organisasi, pemahaman visi dan misi organisasi, kejelasan uraian tugas, mekanisme kerja dan delegasi wewenang sudah tersosialisasikan kepada pegawai dengan baik.
2. Pimpinan BPS memperhatikan karier pegawai, dengan memberikan kesempatan pada pegawai yang sudah memenuhi persyaratan administratif dipromosikan ke daerah untuk menduduki jabatan struktural.
3. Kaitannya dengan tanggung jawab, setiap kegiatan yang dilaksanakan sudah disertai dengan petunjuk pelaksanaan, dan petunjuk teknis pekerjaan sehingga tindakan yang dilakukan pegawai tidak menyalahi prosedur kerja.
4. Dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, sejak tahun 2009 mulai dilakukan *one man one PC* yang terwujud 100 persen pada awal tahun 2011.

**b. Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif**

Pernyataan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah keadilan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif terbukti. Hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarwanti Retnaningsih (2007) yang melakukan studi kasus pada sentral pengolahan Pos Semarang untuk menganalisis pengaruh keadilan kompensasi, peran kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan

membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara keadilan kompensasi dan komitmen organisasional.

Kompensasi merupakan suatu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga instansi harus menerapkan suatu sistem kompensasi yang mempertimbangkan kepentingan instansi dan para pegawai. Dengan terakomodasinya kepentingan para pegawainya maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya secara otomatis akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga akan semakin berkomitmen kepada instansi/organisasi.

Kompensasi adalah total imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas hasil kerjanya (Mondy dan Noe, 2005), kompensasi ini meliputi tiga komponen, yaitu kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), kompensasi finansial tidak langsung (*inderct financial compensation*) dan kompensasi non finansial (*non financial compensation*). kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) berupa upah, gaji dan insentif. Sistem pembayaran gaji pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dibayarkan secara rutin pada tanggal 1 (satu) setiap bulannya. Besarnya gaji ditetapkan menurut golongan ruang gaji yang didasarkan atas ijazah yang diperlukan pada waktu pengangkatannya sebagai calon pegawai.

Kompensasi finansial tidak langsung (*inderct financial compensation*), berupa fasilitas dan tunjangan yang diberikan instansi kepada pegawai. kompensasi finansial tidak langsung penerapannya dapat dilihat dari pemberian fasilitas kepada pegawai berupa komputer (*one man one PC*), fasilitas kendaraan

dinas untuk pejabat struktural dan Koordinator Statistik Kecamatan (KSK). Sedangkan dari segi tunjangan, pegawai mendapatkan tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan dan tunjangan beras.

Untuk menjaga komitmen pegawai juga bisa dilakukan dengan pemberian kompensasi non finansial (*non financial compensation*). Kompensasi jenis ini diberikan dalam bentuk pelatihan kerja bagi pegawai, dan melakukan kegiatan *coffee morning* sebagai penyaluran ide-ide karyawan dan juga dengan menaikkan jabatan bagi pegawai yang dinilai memiliki kemampuan untuk menduduki jabatan struktural.

Kebijakan yang dapat dilakukan oleh pimpinan adalah sesuai prioritas. Penting sekali untuk mengetahui proses penilaian prestasi yang relatif adil bagi pegawai. Langkah-langkah alternatif manajerial yang dapat dilakukan adil bagi pegawai. Langkah-langkah alternatif manajerial yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu : (1) transparansi sistem penilaian prestasi, misalnya setiap kali dilaksanakan proses penilaian prestasi hasilnya diumumkan. (2) mempertahankan standarisasi penilaian yaitu keterbukaan dan keadilan yang tinggi dan melibatkan diri dengan pegawai yang memiliki nilai-nilai yang sama, misalnya ada standarisasi kriteria penilaian. (3) menghindari proses penilaian prestasi yang tidak didasarkan pada nilai-nilai keadilan pada pegawai.

### **c. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif**

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,502 yang jauh lebih

besar dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,059. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen afektif.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayatunisa yang berjudul “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada interviewer PT. Riset Marketing Jakarta” yang menghasilkan kesimpulan variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi walaupun hanya memberikan sumbangan pengaruh sebesar 34,8 persen.

**Tabel 4.15**  
**Rata-rata dan Standar Deviasi Pertanyaan Variabel Kecerdasan Emosional**

No	Pertanyaan	Mean	Standar Deviasi
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Walaupun dalam keadaan tertekan saya tetap dapat bekerja	3,78	0,78
2.	Saya yakin dapat menyelesaikan semua pekerjaan saya	4,05	0,63
3.	Saya mengetahui bagaimana cara yang terbaik untuk mengungkapkan emosi saya	3,85	0,72
4.	Saya tetap berusaha untuk tenang dalam bekerja	4,26	0,52
5.	Dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan saya	4,09	0,61
6.	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan baik	4,53	0,52
7.	Beban kerja yang berat tidak menghalangi saya untuk bekerja dengan baik	4,25	0,71

Tabel lanjutan ....

No	Pertanyaan	Mean	Standar Deviasi
(1)	(2)	(3)	(4)
8.	Saya berusaha menjadi pegawai yang disiplin dalam bekerja	4,51	0,57
9.	Saya berusaha untuk menciptakan rasa saling menghargai dengan pegawai lain	4,55	0,57
10.	Saya berusaha memahami perilaku pegawai lain	4,22	0,73
11.	Saya dapat bekerja sama dengan pegawai lain	4,31	0,65
12.	Saya senang dapat membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan kerja	4,44	0,53

Sumber : Data diolah, 2013

Dari tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata masing-masing pertanyaan variabel persepsi dukungan organisasi berkisar 3,78 sampai 4,55 dengan standar deviasi kurang dari 1. Dapat dikatakan bahwa responden kebanyakan menjawab pertanyaan pada nilai 4 (setuju) dan tidak terlalu bervariasi.

Hampir semua responden menjawab pertanyaan pada kecerdasan emosional dengan nilai 4 (setuju) ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai BPS cukup tinggi. Akan tetapi kecerdasan emosional pegawai tidak berpengaruh pada komitmen afektifnya terhadap BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini disebabkan karena meskipun banyak pekerjaan yang berat dan terkadang saling tumpang tindih, akan tetapi pegawai memiliki kesadaran diri dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi masing masing

dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi masing masing untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan waktu yang telah ditentukan.

Disamping itu juga terlihat kesadaran tiap pegawai BPS dalam menjaga hubungan kerja diantara pegawai dan terus menciptakan dan menjaga suasana kerja yang tetap kondusif serta menjaga motivasi kerja tiap individu. Berdasarkan hasil analisa dari setiap jawaban yang tertuang dalam kuesioner penulis berkesimpulan bahwa kecerdasan emosional tidak terlalu berpengaruh terhadap komitmen afektif seluruh pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, karena setiap pegawai telah memiliki kesadaran individu dalam menjalankan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Hal di atas sesuai dengan teori salah satu model perilaku kepemimpinan yaitu Teori X dan Y yang dikemukakan oleh Douglas McGregor (dalam Purwanto, 1997). Teori X dan Y didasarkan pada asumsi para pegawai dan bagaimana memotivasinya. Asumsi yang dikembangkan dalam teori Y cenderung positif. Dalam teori Y diasumsikan bahwa karyawan cenderung berlaku positif. Karyawan pada dasarnya memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak malas bekerja, ingin kerja mandiri dan memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, karyawan juga memiliki kecenderungan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap pekerjaan yang dikerjakan.

Hal ini dapat terlihat dalam daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dimana terlihat jelas bahwa setiap jawaban yang diberikan selalu menitik beratkan pada kesadaran individu dalam melaksanakan tugas dan

kewajiban sebagai pegawai BPS, disamping itu juga terlihat kesadaran tiap pegawai BPS dalam menjaga hubungan kerja diantara pegawai dan terus menciptakan dan menjaga suasana kerja yang tetap kondusif serta menjaga motivasi kerja tiap individu. Berdasarkan hasil analisa dari setiap jawaban yang tertuang dalam kuesioner penulis berkesimpulan bahwa kecerdasan emosional tidak terlalu berpengaruh terhadap komitmen afektif seluruh pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, karena setiap pegawai telah memiliki kesadaran individu dalam menjalankan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pegawai.