

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ORGANIZATION BUREAU OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF THE NORTH SULAWESI PROVINCIAL GOVERNMENT

Oleh :

Thea Azalia Lansart¹

Bernhard Tewal²

Lucky O.H Dotulong³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹azalia@unsrat.ac.id

²bernhardtewal@unsrat.ac.id

³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak : Penelitian Ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang responden menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial, Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara; Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara; Keadilan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara hendaknya diperhatikan Variabel Kecerdasan emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, dukungan organisasi, keadilan organisasional, kinerja pegawai

Abstract: This study aims to analyze the effect of Emotional Intelligence, Organizational Support and Organizational Justice simultaneously and partially on the Performance of Employees in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of the North Sulawesi Provincial Government. The approach in this research is quantitative. The number of samples used in this study were 40 respondents using saturated samples. Data analysis uses validity test, reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis with F-test and t-test for proof of hypothesis. The results of this study indicate that Emotional Intelligence, Organizational Support and Organizational Justice have a significant simultaneous significant effect on the Performance of Employees in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of the North Sulawesi Provincial Government. Furthermore, partially, Emotional Intelligence has a significant negative effect on Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of the North Sulawesi Provincial Government; Organizational Support has a significant positive effect on the Employee Performance of the Organization Bureau of the Regional Secretariat of the North Sulawesi Provincial Government; Organizational Justice has a significant positive effect on the Employee Performance of the Organization Bureau of the Regional Secretariat of the North Sulawesi Provincial Government. To improve the Performance of Employees at the Bureau of Organization of the Regional Secretariat of the Government of North Sulawesi Province, attention should be given to the Variables of Emotional Intelligence, Organizational Support and Organizational Justice.

Keywords: emotional intelligence, organizational support, organizational justice, employee performance

Latar Belakang

Pemerintah berperan dalam pembuatan program pelayanan dan kebijakan publik. Berbagai regulasi dan peraturan yang menyangkut organisasi layanan publik wajib untuk diformulasikan dengan mempertimbangkan kebutuhan publik. Tanggung jawab pemerintah tidak sekedar membuat dan menjalankan program yang bernilai ekonomis namun yang terpenting adalah mengidentifikasi kesesuaian dari program dan kebijakan dengan kebutuhan dan keinginan publik serta tidak membatasi ruang gerak masyarakat untuk bisa berkreasi secara produktif. Tingkat kehidupan masyarakat secara individual diharapkan bisa bertambah baik dan maju melalui kebijakan pemerintah yang ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang ada di dalam suatu organisasi dan memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat sumber daya manusia yang berkualitas. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berbagai tuntutan kebutuhan akibat berbagai faktor yang mempengaruhi, maka keberadaan peran pegawai dalam suatu organisasi adalah sangat menentukan, karena berhasil tidaknya atau mundur majunya organisasi tersebut sangat tergantung kepada pegawai yang bersangkutan, baik kedudukannya sebagai pimpinan maupun kedudukannya sebagai pelaksana. Kinerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya Kecerdasan Emosional, dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional.

Goleman (2015) menyebutkan disamping Kecerdasan Intelektual (*IQ*) ada kecerdasan lain yang membantu seseorang sukses yakni Kecerdasan Emosional (*EQ*). Bahkan secara khusus dikatakan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan dalam kesuksesan dibandingkan kecerdasan intelektual. Klaim ini memang terkesan seperti dibesarkan meskipun ada beberapa penelitian yang menunjukkan kebenaran ke arah sana. Sebuah studi bahkan menyebutkan *IQ* hanya berperan 4%-25% terhadap kesuksesan dalam pekerjaan, sisanya ditentukan oleh *EQ* atau faktor-faktor lain di luar *IQ* tadi.

Dukungan organisasi juga merupakan faktor yang biasanya mendukung peningkatan kinerja pegawai Rhoades dan Eisenberger, (2002) mengatakan dukungan organisasi meyakinkan seseorang pekerja bahwa organisasi tempatnya kerja menghargai kontribusinya.

Selain kecerdasan emosional, dukungan organisasi, keadilan organisasi menjadi factor pendukung untuk bisa meningkatnya kinerja dari pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2016) keadilan adalah sebagai keadilan atas jumlah dan penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu.

Kondisi pegawai yang ada pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara menurut pengamatan peneliti selama magang di instansi ini lebih kurang dua bulan, nampak pegawai yang sering terlambat dan sepertinya hal ini sudah menjadi kebiasaan pada beberapa pegawai yang ada di instansi terkait, bahkan masih ada saja beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel dan absen dalam bekerja pada saat tertentu.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh :

1. Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy dan Martocchio, 2015:219). Konsekuensinya, pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikandengan baik dan hal ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

Kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional (Hasibuan, 2012:57)

1. Fungsi Manajerial : a). Perencanaan adalah suatu proses untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, b). Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*), c). Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, d). Pengendalian adalah mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional : a). Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, b). Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pendidikan dan pelatihan, c). Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, d). Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, e). Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension, f). Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, g). Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir dan pension.

Kecerdasan Emosional

Boyatzis dan Ron, (2001) menyatakan, bahwa kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Boyatzis dan Ron (2001) membagi dua wilayah kecerdasan emosional, yaitu kompetensi pribadi (*personal competence*) dan empati. Kompetensi pribadi adalah kemampuan individu, yang meliputi kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan mengatur diri sendiri (*self regulation/self management*), dan kesadaran sosial (*social awareness*). Empati adalah kesadaran untuk memberikan perhatian, kebutuhan atau kepedulian pada orang lain dan memelihara hubungan sosial (*relationship management*). Indikator Kecerdasan Emosional: Mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan (Goleman, 2015).

Dukungan Organisasi

Waileruny (2014) mengatakan bahwa dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Jadi dapat disimpulkan dukungan organisasi ialah sebuah bentuk sikap, kontribusi atau treatment yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawannya tentang seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraannya. Atau dengan kata lain, dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan (*valuation of employees. contribution*) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (*care about employees. well-being*). Indikator Dukungan Organisasi: Insentif, perhatian, pujian, penerimaan dan keakraban Kraimer dalam Delviyandri dan Aziz (2010).

Keadilan Organisasional

Sejarah keadilan organisasional berawal dari teori keadilan yang menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain. Greenberg dan Baron (2010:74) menjelaskan bahwa teori keadilan Adams dilengkapi dengan penelitian- penelitian lanjutan yang terkait dengan alokasi imbalan, merujuk pada konsep yang saat ini dikenal dengan istilah keadilan distributif. Robbins dan Judge (2016:56) mendefinisikan keadilan distributif sebagai keadilan atas jumlah dan penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu. Indikator Keadilan Organisasional: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan dan keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi (Kristanto, 2015).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan (Dessler 2015:45). Mangkunegara (2015:73) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011:38), kinerja yaitu perilaku nyata setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin diraih atau dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan individu (Poerwadarminta, 2007). Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator – indikator sebagai berikut: Kuantitas kerja, kualitas kerja, kreatifitas kerja dan pengetahuan kerja (Simamora, 2004:62).

Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai

Kecerdasan Emosional memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan. Salovey dalam Goleman (2015), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Danquah (2014) menunjukkan bahwa emosional kecerdasan berhubungan positif dengan kinerja organisasi.

Hubungan Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai

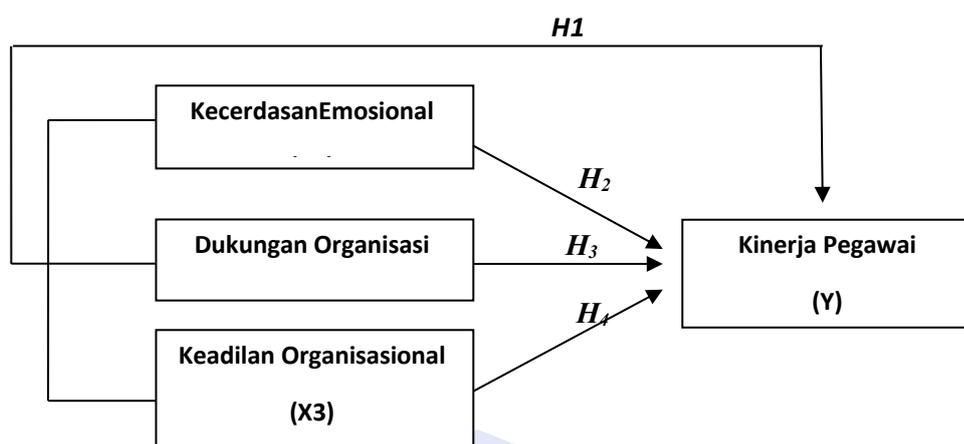
Dukungan Organisasi memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan. Waileruny (2014) mengatakan bahwa dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Jadi dapat disimpulkan dukungan organisasi ialah sebuah bentuk sikap, kontribusi atau treatment yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawannya tentang seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraannya. Penelitian yang dilakukan oleh Agustiningrum (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan yang dirasakan dukungan organisasi perilaku warga organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Bawi (2015) menemukan bahwa dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan

Hubungan Keadilan Organisasional dan Kinerja Pegawai

Keadilan Organisasional memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan. Sejarah keadilan organisasional berawal dari teori keadilan yang menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain. Penelitian yang di lakukan oleh Kalay dan Turkey (2016) menemukan keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap tugas kinerja. Penelitian yang dilakukan Kalay Faruk (2016) menunjukkan bahwa di antara tiga aspek keadilan organisasi, keadilan distributif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja tugas.

Hipotesis

- H1: Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2: Kecerdasan Emosional secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Dukungan Organisasi secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4: Keadilan Organisasional secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber : Kajian Teori, 2019***METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2012) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di Manado pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, karena mempunyai letak yang strategis, dan mudah untuk mendapatkan akses informasi. Penelitian dititik beratkan pada Pegawai di Biro Organisasi. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan.

Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2012:193) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiono, 2013:122).

Metode Analisis

Data yang terkumpul dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan terakhir analisis regresi linear berganda dengan uji-t dan uji-f untuk pembuktian hipotesis. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_t$$

Keterangan:

b_0	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi untuk X_1, X_2 dan X_3
ϵ_t	= Standar error
Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Kecerdasan Emosional
X_2	= Dukungan Organisasi
X_3	= Keadilan Organisasional

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan uji Reliabilitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson item total, jika nilai korelasi diatas 0,3 mengindikasikan instrument yang di gunakan telah valid. Nilai *cronbach alpha* untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel. Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) paling kecil terdapat pada item pernyataan Y.3 dan Y.8 = 0,534, Kecerdasan Emosional (X1) paling kecil pada item pernyataan X1.1 dan X1.6 = 0,695, Dukungan Organisasi (X2) paling kecil pada item pernyataan X2.1 dan X2.6 = 0,551, Keadilan Organisasional (X3) paling kecil pada item pernyataan X3.1 dan X3.6 = 0,384. Jadi semua item pernyataan untuk kinerja pegawai, kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional lebih besar dari 0,30 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai $Y = 0,908$, Kecerdasan Emosional $X_1 = 0,930$, Dukungan Organisasi $X_2 = 0,959$, Keadilan Organisasional $X_3 = 0,711$. Jadi semua item pernyataan untuk Kinerja Pegawai, Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

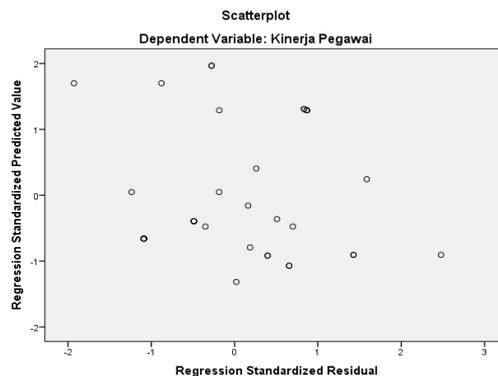
Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kecerdasan Emosional	.219	4.556
Dukungan Organisasi	.270	3.702
Keadilan Organisasional	.583	1.714

Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Tabel 1 menunjukkan hasil Olahan Data Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut : Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,219. Dukungan Organisasi (X2) sebesar 0,270. Dan Keadilan Organisasional (X3) sebesar 0,583. Karena semua variabel memiliki nilai Tolerance diatas 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dan untuk nilai VIF dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut : Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 4.556. Dukungan Organisasi (X2) sebesar 3.702. Dan Keadilan Organisasional (X3) sebesar 1.714. Dimana nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10,00 artinya secara keseluruhan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

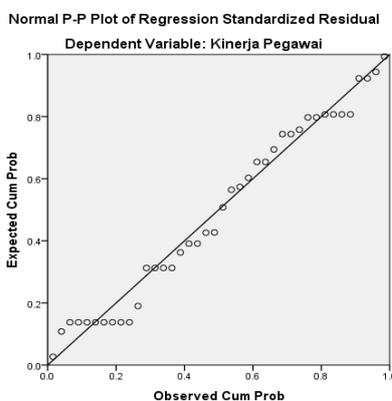
Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas
Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Gambar 2 dapat dilihat bahwa terjadi penyebaran titik-titik data, dan titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik data tidak terkumpul pada satu tempat, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dan pada penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat digunakan.

Uji Nomalitas



Gambar 3. Uji Normalitas
Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 3 menunjukkan hasil Olahan Data Uji Normalitas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa titik-titik plot mengikuti garis diagonal dan berada dekat dengan garis diagonal, hal ini membuktikan bahwa data telah terdistribusi normal dan stabil sehingga data penelitian dapat digunakan.

Analisa Regresi Linier Berganda

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis t dan F

Tabel 2. Uji Hipotesis F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.955	3	134.652	37.161	.000 ^b
	Residual	130.445	36	3.623		
	Total	534.400	39			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalx3, totalx2, totalx1

Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 2. (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS). Hasil perhitungan didapatkan angka $F\text{-hitung} = 37.161 > F\text{-tabel} 1.980$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kecerdasan Emosional (X_1), Dukungan Organisasi (X_2), Keadilan Organisasional (X_3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi H_1 yang mengatakan Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai terbukti/diterima.

Tabel 3. Uji Hipotesis t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2.296	4.912		-.467	.643
Kecerdasan Emosional(X_1)	-.661	.133	-.874	-4.974	.000
Dukungan Organisasi(X_2)	.843	.126	1.061	6.697	.000
Keadilan Organisasional(X_3)	.875	.140	.672	6.238	.000

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0

Berdasarkan output regresi pada Tabel 3. maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = -2.296 - 0.661X_1 + 0.843X_2 + 0.875X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Hasil konstanta (a) sebesar - 2.296. dapat diartikan bahwa jika Kecerdasan Emosional (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Keadilan Organisasional (X_3) sama dengan nol maka variabel Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah sebesar - 2.296.
- Pada table 3. terlihat bahwa koefisiensi regresi Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar -0,661 artinya jika kecerdasan emosional meningkat sebesar 1 unit, maka kinerja pegawai turun sebesar -0,661 unit. Hal ini menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dilihat dari nilai $t\text{-hitung} = -4.974 < t\text{-tabel} = 2.428$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi H_2 yang mengatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tidak terbukti/ ditolak.
- Pada table 3. terlihat bahwa koefisiensi regresi Dukungan Organisasi (X_2) sebesar 0,843 artinya jika Dukungan Organisasi meningkat sebesar 1 unit, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,843 unit. . Hal ini menunjukkan Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dilihat dari nilai $t\text{-hitung} = 6.697 > t\text{-tabel} = 2,428$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi H_3 yang mengatakan Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti/ diterima.
- Pada table 3. terlihat bahwa koefisiensi regresi Keadilan Organisasional (X_3) sebesar 0,875 artinya jika Keadilan Organisasional meningkat sebesar 1 unit, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,875 unit. . Hal ini menunjukkan Keadilan Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dilihat dari nilai $t\text{-hitung} = 6.238 > t\text{-tabel} = 2,428$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Keadilan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi H_4 yang mengatakan Keadilan Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai terbukti/diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk setiap kontribusi Variabel (X_1) yang indikatornya (Mengenali emosi diri, Mengelola emosi, Memotivasi diri, Mengenali emosi orang lain) akan mempengaruhi Kinerja Pegawai secara negatif yang berarti jika ada peningkatan dari variabel Kecerdasan Emosional Kinerja Pegawai akan menurun sebesar 0,661 dengan asumsi variabel bebas lainnya ($X_2, X_3 = 0$) atau *Ceteris Paribus*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Fitriastuti (2013) dan Gani, dkk, (2018) yang mendapati ada pengaruh positif signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai. Seharusnya organisasi dapat berkontribusi dan memperhatikan Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) yang indikatornya (Mengenali emosi diri, Mengelola emosi, Memotivasi diri, Mengenali emosi orang lain) sehingga dapat berpengaruh positif.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (X_2) didapati ($6.697 > t\text{-tabel } (2,428)$) maka dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikansi t sebesar 0.00 , karena nilai t hitung lebih besar dari $t\text{-tabel}$ sehingga H_0 yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Dukungan organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diterima maka secara parsial dukungan organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai atau H_a diterima. Untuk setiap kontribusi dari Variabel dukungan organisasi (X_2) yang indikatornya (Insentif, Perhatian, Pujian, Penerimaan Keakraban) akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0.000 satuan yang artinya jika ada peningkatan dari Variabel dukungan organisasi maka Variabel Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0% dengan asumsi variabel bebas lainnya ($X_1, X_3=0$) atau Ceteris Paribus. Hasil dari penelitian ini sama dengan apa yang diteliti oleh Bawi (2015) yang mendapati ada pengaruh antara variabel dukungan organisasi dan Kinerja pegawai.

Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi (X_3) didapati t ($6.238 > t\text{-tabel } (2,428)$) dengan signifikansi t sebesar $0,000$ karena nilai t hitung lebih besar dari $t\text{-tabel}$ sehingga H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Keadilan Organisasi (X_3) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) ditolak maka secara parsial Keadilan Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau H_1 diterima. Untuk setiap kontribusi dari Variabel Keadilan Organisasi (X_3) yang indikatornya (Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, Keadilan dalam proses pengambilan keputusan, Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi) akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0.000 satuan yang berarti jika ada peningkatan dari Variabel Keadilan Organisasi maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar $0,0\%$ dengan asumsi variabel bebas lainnya ($X_1, X_2, X=0$) atau Ceteris Paribus. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Kristanto (2015) yang mendapati ada pengaruh antara Keadilan Organisasional dan Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional, Dukungan organisasi, Keadilan organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Variabel Keadilan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara hendaknya diperhatikan Variabel Kecerdasan emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, Ü., Lorents, P., Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility in European and ASIAN Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(1)1-13. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17401>
- Aluy, C. A., Tulung, J.E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumn dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>

- Agustiningrum, S. D. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No 2, 2016 212–225. <http://jurnal.mahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17539/15973> Diakses 6 April 2018
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bawi, G. (2015). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak. *Jurnal Sains Manajemen* Volume 4, Nomor 1, April 2015 ISSN 2302-1411. <http://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2017/01/002-Gustiana-Bawi-Ok.pdf> Diakses 6 April 2018
- Boyatzis, R. E., dan Ron, S. 2001. *Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western University*. Cleveland Ohio, Unknown.
- Danquah, M. E. 2014. *Analysis Of The Impact Of Emotonal Intelligence On Organisational Performance: A Banking Perspective. British Journal of Marketing Studies*, Vol.2, No.3, pp.34-50, July 2014. <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Analysis-of-the-Impact-of-Emotional-Intelligence-on-Organisational-Performance.pdf> Diakses 6 April 2018
- Delviyandri, dan Aziz, A. (2010). Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanad Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Analitika*. Vol.2, No.1, Juni 2010. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/download/704/738> Diakses 15 April 2018
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol.5, No.2, 2016 :790-820. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/15685/12301> Diakses 6 April 2018
- Gani, M. R., Tewal, B., dan Trang, I. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya (Skc) Gorontalo. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3228 – 3237 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21296> Diakses 12 November 2019
- Goleman, D. 2015. *Emotional Intelligence (EQ), Kecerdasan Emosional*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Greenberg, J., dan Baron, R. 2010. *Behavior in Organization* (10 ed.). Englewood Cliff, Prentice Hall.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kalay, F., dan Turkey, V. 2016. *The Impact of Organizational Justice on Employee Performance, A Survey in Turkey and Turkish Context. International Journal of Human Resource Studies*, Vol.6, No.1, 2016 2162-3058 https://www.researchgate.net/publication/295399201The_Impact_of_Organizational_Justice_on_Employee_Performance_A_Survey_in_Turkey_and_Turkish_Context Diakses 6 April 2018
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *JMK*. Vol.17, No.1, Maret 2015, 86-98. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19233/18792> Diakses 15 April 2018
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. W. D., dan Martocchio, J. J. 2015. *Human Resource Management* (Edisi 14). Pearson, New York.
- Poerwadarminta. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. PN Balai Pustaka, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior* (16 ed.). Salemba Empat, Jakarta.
- Waileruny. 2014. *Perceived organizational support, jobsatisfaction dan organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Maluku cabang utama kota Ambon, AGORA, Vol. 2, No.2. <https://media.neliti.com/media/publications/35954-ID-perceived-organizational-support-job-satisfaction-dan-organizational-citizenship.pdf> Diakses 20 Juli 2019