

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan gambaran data yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data, analisis data, dan analisis pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data ini selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis pada penelitian yang diajukan. Teknis yang digunakan untuk analisis data adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS 22.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah

Perhatian utama kepada pengembangan SDM yang juga mendorong para aktifis Muhammadiyah mengikhtiarkan berdirinya universitas di “Ibu kota” Muhammadiyah Yogyakarta. Niat untuk mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) telah ada sejak lama. Prof. Dr. Kahar Muzakir dalam berbagai kesempatan melemparkan gagasan perlu didirikannya Universitas Muhammadiyah. Ketika Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Yogyakarta pada tanggal 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendiriannya mencantumkan FKIP sebagai bagian dari Universitas Muhammadiyah. Barulah pada Maret 1981, melalui perjuangan yang keras beberapa aktifis Muhammadiyah seperti Drs. H. Mustafa Kamal Pasha, Drs. M. Alfian

Darmawam, Hoemam Zainal, S.H., Brigjen. TNI. (Purn.) Drs. H. Bakri Syahid, K.H.Ahmad Azhar Basir, M.A., Ir.H.M.Dasron Hamid, M.Sc., H.M. Daim Saleh, Drs.M.Amien Rais, H.M.H Mawardi, Drs.H.Hasan Basri, Drs.H.Abdul Rosyad Sholeh, Zuber Kohari, Ir.H.Basit Wahid, serta didukung oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu, K.H. A.R. Fakhruddin dan Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DIY H. Mukhlis Abror secara resmi didirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang kemudian berkembang hingga saat ini.

Pada awal berdirinya, rektor UMY dipercayakan kepada Brigjen. TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid, yang saat itu sudah selesai masa tugasnya sebagai Rektor IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Rektor periode berikutnya dipercayakan kepada Ir.H.M. Dasron Hamid, M.Sc. Akan tetapi karena proses permintaan ijin menteri belum selesai, maka ditunjuk seorang sesepuh Muhammadiyah, H.M.H Mawardi, menjadi rektor. Setelah turun ijin menteri, ditetapkan kembali Ir.H.M. Dasron Hamid, M.Sc. menjadi rektor UMY. Perkembangan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

b. Misi

- 1) Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
- 2) Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah untuk menyejahterakan dan mencerdaskan umat.
- 3) Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
- 4) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Tujuan

Terwujudnya sarjana yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia yang mampu mengamalkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.

4. Tujuan Umum

- a. Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta memupuk ke-Ikhlasan, melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa.
- b. Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional.
- c. Menghasilkan penelitian dan karya Ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional.
- d. Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhadap perubahan.
- e. Menciptakan iklim akademik yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif.
- f. Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan/stakeholders.
- g. Menyediakan Sumberdaya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh perguruan tinggi, lembaga-lembaga pemerintah swasta, industri, dan masyarakat luas untuk mendukung upaya-

upaya pengembangan bidang agama Islam, sosial, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kesehatan dan budaya di Indonesia.

- h. Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen dan pelayanan.
- i. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks kehidupan individual maupun sosial.

5. Makna Logo UMY



Lambang UMY berbentuk gambar matahari dengan dua belas sinar yang memancar ke segenap penjuru, dengan warna kuning keemasan, diambil dari lambing Persyarikatan Muhammadiyah. Di tengah-tengah matahari tertulis Muhammadiyah, dengan huruf arab yang berarti Pengikut Nabi Muhammad SAW. Pada Lingkaran luar sebelah atas tertulis syahadat tauhid dengan huruf Arab, yang berarti: Pengikut Nabi Muhammad SAW. Pada lingkaran luar sebelah atas tertulis syahadat tauhid dengan huruf arab : “ Asyhadu Anla ilaaha illa Allah”, yang artinya “Saya bersaksi bahwasannya tiada Tuhan selain Allah”. Pada lingkaran luar sebelah bawah tertulis syahadat Rasul dengan huruf arab:

“Wa asyhadu anna Muhammadar Rasulullah”, yang artinya “ Dan saya bersaksi bawasannya Muhammad SAW adalah utusan Allah”.

Gambar matahari melambangkan daya vitalitas dan dinamika yang memancar dari dalam dirinya sendiri, yang memberikan kehidupan kepada lainnya. Muhammadiyah mentamsilkan dirinya sebagaimana matahari yang akan memancarkan sinar kehidupan rohani, yang intinya terletak dalam dua kalimat syahadat kepada siapapun yang ditemuinya (Al-Anfal: 24). Dua belas sinar matahari melambangkan semangat kaum Hawary, yaitu dua belas sahabat Nabi Isa AS yang senantiasa siap berjuan demi kemuliaan Agama Islam. Muhammadiyah mentamsilkan dirinya sebagai kaum Hawary yang memiliki semangat juang yang sangat tinggi untuk melaksanakan dakwah Islam Amar ma'ruf nahi munkar di mana dan kapanpun juga dengan dilandasi motivasi semata-mata mencari keridlaan Allah SWT (as-Shaff; 14).

Lambang matahari dijadikan inti lambang Universitas sekaligus memberikan penegasan bahwa UMY merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah berdiri dibawah panji-panji Persyarikatan Muhammadiyah dan oleh karena itu seluruh nafas, gerak dan aktifitasnya senantiasa wajib diselaraskan dengan keyakinan dan cita-cita hidup Muhammadiyah. Padi dan kapas yang melingkari matahari melambangkan kesejahteraan dan kemakmuran.

UMY merupakan lembaga pendidikan tinggi yang didirikan oleh Persyarikatan Muhammadiyah, bertujuan untuk terwujudnya sarjana

muslim berakhlak mulia, yaitu cendekiawan yang siap mengemban misi selaku khalifah Allah di atas bumi, yang tugas utamanya mengupayakan terwujudnya kehidupan masyarakat yang makmur sejahtera. Lima kelopak bunga yang melingkar melambangkan Pancasila sebagai dasar dan falsafah negara Republik Indonesia. Dan sekaligus melambangkan Dinnul Islam yang ditegakkan di atas lima prinsip: Dua Kalimah Syahadat, Shalat, Puasa Ramadhan, Menunaikan Zakat dan Haji ke Baitullah. Lima kelopak bunga ini melatar belakangi gambar matahari yang dilingkari oleh padi dan kapas. Di luar padi dan kapas tertulis secara melingkar Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Seluruh lambang berada di atas warna dasar hijau daun, melambangkan sifat kesabaran, ketelitian dan keihlasan, artinya bahwa dalam melaksanakan tugas utamanya seluruh unsur yang terlibat di dalam universitas harus dilandasi dengan prinsip kesabaran, ketelitian dan keihklasan semata-mata mencari Ridla Allah SWT.

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

a. Hasil Penyebaran Kuesioner

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 159 kuesioner di Universitas Muhamadiyah Yogyakarta. Peneliti menyebar kuesioner kepada karyawan tetap Universitas Muhamadiyah Yogyakarta.

Penyebaran kuesioner dilakukan di berbagai unit seperti tata usaha setiap fakultas, pengajaran, perpustakaan, repository dan biro SDM. Setiap unitnya diambil beberapa responden dengan waktu pengembalian kuesioner kurang lebih 4 hari. Penyebaran kuesioner berjumlah 159 yang kembali hanya 146 kuesioner. Kuesioner yang layak diolah hanya sebanyak 135 kuesioner, karena sebanyak 11 kuesioner tidak diisi secara lengkap. Data ini menggambarkan kondisi responden yang ditampilkan secara spesifik. Data responden memberikan informasi secara sederhana tentang keadaan yang telah dijadikan subjek penelitian.

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase %
Kuesioner disebar	159	100%
Kuesioner kembali	146	91.82%
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	11	6.92%
Kuesioner yang dapat diolah	135	84.91%

Sumber : Data diolah tahun 2017

b. Deskriptif Data Responden

1. Profit Responden

Deskriptif data ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang akan ditampilkan secara statistik. Data deskriptif responden memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Responden ini pada

penelitian digambarkan melalui jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Responden

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Jenis Kelamin :		
	1. Perempuan	48	35.5%
	2. Laki – laki	87	64.4%
Total :		135	100%
2	Usia :		
	1. 31 – 40	44	32.6%
	2. 41 – 50	52	38.5%
	3. 51 – 60	39	28.9%
Total :		135	100%
3	Pendidikan :		
	1. SMA	99	73.3%
	2. S1	25	18.5%
	3. S2	11	8.1%
Total :		135	100%
4	Masa Kerja :		
	1. < 5 Tahun	12	8.9%
	2. 6 – 10 Tahun	15	11.1%
	3. 11 – 15 Tahun	24	17.8%
	4. 16 – 20 Tahun	24	17.8%
	5. 21 – 25 Tahun	23	17.0%
	6. 26 – 30 Tahun	26	19.2%
	7. > 30 Tahun	11	8.1%
Total :		135	100%

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat responden dikelompokkan dalam empat bagian. Bagian utama yaitu jenis kelamin, seperti yang terlihat pada tabel bahwa jumlah karyawan perempuan lebih sedikit dengan jumlah prosentase 35.5%

dibandingkan dengan jumlah karyawan laki-laki yang lebih banyak berjumlah prosentase 64.4%, pada bagian ke-2 yaitu usia responden dimana responden yang bekerja sebagai karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu pada rentan usia 31-40 tahun berjumlah prosentase 32.6%, pada usia 41-50 tahun dengan jumlah prosentase 38.5%, dan rentan usia 51-60 tahun dengan jumlah prosentase 28.9%. Maka untuk profit responden berdasarkan usia didapat prosentase terbesar dari responden yaitu berada pada usia 41-50 tahun dengan prosentase 38.3% dengan jumlah 52 karyawan.

Bagian ke-3 yaitu responden berdasarkan tingkat Pendidikan dimana jumlah responsi pada tingkat SMA dengan jumlah prosentase 73.3%, jumlah responsi pada tingkat S1 dengan jumlah prosentase 18.5% dan tingkat pendidikan pada S2 dengan jumlah prosentase yaitu 8.1%. Maka untuk profit responden berdasarkan tingkat pendidikan didapat prosentase terbesar yaitu pada tingkat SMA dengan prosentase 73.3% yang berjumlah 99 karyawan.

Bagian ke-4 yaitu responden berdasarkan masa kerja pada masa lama kerja <5 tahun dengan jumlah prosentase 8.9%, jumlah responsi pada tingkatan lama masa kerja antara 6-10 tahun dengan jumlah prosentase yaitu 11.1%, jumlah responsi pada tingkatan lama masa kerja 11-15 tahun dengan jumlah prosentase yaitu 17.8%, jumlah responsi pada tingkatan lama masa kerja 16-20 tahun dengan jumlah prosentase yaitu 17.8%, jumlah responsi pada tingkatan lama kerja 21-25 tahun dengan jumlah prosentase 17.0%, jumlah responsi pada tingkatan lama kerja 26-30 tahun dengan jumlah prosentase 19.2%, jumlah responsi pada tingkatan lama kerja >30 tahun dengan jumlah prosentase 8.1%. Maka untuk profit responden masa

kerja dengan jumlah terbesar yaitu masa kerja 26-30 tahun dengan jumlah responden 26 karyawan.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan sebuah gambaran umum tentang variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap indikator pada kuisioner yang telah disebar. Berdasarkan tanggapan dari responden sebanyak 135 orang tentang indikator-indikator variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan secara deskriptif statistik adalah dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan masing-masing variabel. Persepsi responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel penelitian akan diketahui melalui angka indeks. Rentang jawaban dari setiap pernyataan dalam variabel ditentukan dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*three box method*). (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini rentang jawaban dimulai dari 1 (minimum) sampai 5 (maksimum) diperoleh rentan 4 dibagi 5 yang menghasilkan rentang sebesar 0,8. Angka tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Namun terlebih dahulu ditentukan interval kelas dengan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

- Nilai indeks 1,00 – 1,79 = kategori sangat rendah / sangat buruk
- Nilai indeks 1,80 – 2,59 = kategori rendah / buruk
- Nilai indeks 2,60 – 3,39 = kategori cukup / sedang
- Nilai indeks 3,40 – 4,19 = kategori tinggi / baik
- Nilai indeks 4,20 – 5,00 = kategori sangat tinggi / baik sekali

Berdasarkan kategori di atas, untuk menentukan nilai interpretasi variabel digunakan nilai *mean* dari setiap indikator jawaban.

a. Jawaban responden atas variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Keadilan distributif kompensasi merupakan suatu anggapan mengenai keadilan kompensasi dalam kaitannya dengan individu atau kelompok. Pengukuran variabel keadilan distributif kompensasi dilakukan menggunakan 4 indikator pertanyaan. Semakin besar skor skala keadilan distributif kompensasi maka semakin tinggi pula persepsi keadilan yang dialami oleh karyawan tersebut. Jawaban terhadap masing-masing item pertanyaan pada variabel keadilan distributif kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Tanggapan mengenai Keadilan Distributif Kompensasi

NO	Keadilan Distributif Kompensasi						Jumlah	Mean	Keterangan
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS			
1	KDK1	2	46	58	24	5	135	3.12	Cukup
2	KDK2	2	47	59	19	8	135	3.16	Cukup
3	KDK3	2	50	56	19	8	135	3.18	Cukup
4	KDK4	1	49	56	22	7	135	3.14	Cukup
								3.15	Cukup

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden menilai bahwa keadilan kompensasi yang diterima dari kantor, sudah cukup menggambarkan kemampuan yang dimiliki oleh responden, kompensasi yang diberikan tempat bekerja sudah cukup menggambarkan usaha yang dilakukan responden kepada tempat bekerja, kompensasi yang diterima responden dari tempat bekerja sudah cukup menggambarkan apa yang diberikan responden terhadap tempat bekerja, dan yang terakhir adalah persepsi responden terhadap kompensasi yang diterima dari tempat bekerja dirasa sudah cukup sesuai dengan kinerja yang responden berikan kepada tempat bekerja. Rata-rata skor indeks keadilan distributif kompensasi adalah 3,15. Dengan demikian tingkat keadilan distributif kompensasi yang dirasakan oleh responden pada tempat bekerja diinterpretasikan cukup.

b. Jawaban responden atas variabel Keadilan Prosedural Kompensasi

Pengukuran terhadap variabel keadilan procedural kompensasi dilakukan dengan menggunakan 7 indikator pertanyaan. Jawaban

terhadap masing-masing item dapat dilihat dari Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Tanggapan mengenai Keadilan Prosedural Kompensasi

NO	Keadilan Prosedural Kompensasi						Jumlah	Mean	Keterangan
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS			
1	KPK1	1	89	29	14	2	135	3.70	Tinggi
2	KPK2	6	86	26	15	2	135	3.75	Tinggi
3	KPK3	11	83	27	13	1	135	3.86	Tinggi
4	KPK4	15	82	23	14	1	135	3.91	Tinggi
5	KPK5	12	81	24	18	0	135	3.83	Tinggi
6	KPK6	5	92	24	12	2	135	3.82	Tinggi
7	KPK7	9	91	19	16	0	135	3.89	Tinggi
								3.82	Tinggi

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai prosedur kompensasi di tempat bekerja dinilai telah cukup mengapresiasi pandangan dan perasaan responden, prosedur kompensasi telah cukup melibatkan semua pegawai sehingga dapat diterima dengan baik, prosedur kompensasi telah diaplikasikan secara konsisten dan tidak diskriminatif, prosedur kompensasi tidak mementingkan kepentingan tertentu, prosedur kompensasi sudah berdasarkan informasi akurat dan tepat, prosedur kompensasi cukup memungkinkan pegawai pegawai untuk memberikan masukan dan koreksi terhadap penilaian kinerja, dan prosedur yang berlaku sudah sesuai dengan etika moral yang berlaku.

Hasil analisis berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil penilaian responden terhadap keadilan prosedura kompensasi dipeoleh

nilai indeks rata-rata 3,82 dan dikategorikan tinggi, sehingga dapat disimpulkan persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural kompensasi adalah tinggi.

c. Jawaban responden atas variabel Kepuasan Kompensasi

Pengukuran variabel kepuasan kompensasi dilakukan dengan menggunakan 6 indikator pertanyaan. Jawaban terhadap masing-masing item dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5

Respon mengenai Kepuasan Kompensasi

NO	Kepuasan Kompensasi						Jumlah	Mean	Keterangan
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS			
1	KK1	12	81	26	14	2	135	3.83	Tinggi
2	KK2	7	75	37	16	0	135	3.70	Tinggi
3	KK3	17	75	26	15	2	135	3.86	Tinggi
4	KK4	12	78	29	13	3	135	3.79	Tinggi
5	KK5	10	73	36	12	4	135	3.70	Tinggi
6	KK6	14	75	31	12	3	135	3.81	Tinggi
								3.78	Tinggi

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas responden menilai bahwa tempat bekerja memiliki makna pribadi bagi responden, menurut mayoritas responden, sistem pemberian kompensasi sudah melibatkan masukan-masukan dari pegawai, sistem pemberian gaji sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pegawai, sistem pemberian kompensasi sudah sesuai dengan kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kantor tempat bekerja, mayoritas responden menilai sudah puas terhadap penghargaan kerja yang diberikan kantor kepada

pegawai, dan yang terakhir adalah mayoritas responden menilai sudah puas terhadap gaji yang mereka terima dari kantor.

Adapun skor rata-rata secara keseluruhan dari variabel kepuasan kompensasi adalah 3,78. Dari semua indikator, angka tertinggi didominasi oleh indikator yang mengatakan pegawai sudah puas dengan sistem pemberian gaji karena sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa interpretasi terhadap kepuasan kompensasi yang ada pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah tinggi.

d. Jawaban responden atas variabel Kinerja

Pengukuran terhadap variabel kinerja diukur dengan menggunakan 8 item pertanyaan yang dapat dilihat dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan mengenai Kinerja Karyawan

NO	Kinerja						Jumlah	Mean	Keterangan
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS			
1	K1	2	46	58	21	8	135	3.12	Cukup
2	K2	1	47	59	24	4	135	3.16	Cukup
3	K3	2	50	56	19	8	135	3.18	Cukup
4	K4	1	49	56	22	7	135	3.14	Cukup
5	K5	1	89	29	14	2	135	3.70	Tinggi
6	K6	6	86	26	15	2	135	3.75	Tinggi
7	K7	11	83	27	13	1	135	3.86	Tinggi
8	K8	1	89	29	14	2	135	3.70	Tinggi
								3.42	Tinggi

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat mayoritas responden menilai bahwa responden merasa cukup mampu untuk mencapai standar kualitas yang diinginkan oleh kantor, responden merasa cukup dapat

menyelesaikan semua tugas dengan baik dan memuaskan, responden telah menggunakan kemampuan yang mereka miliki untuk melaksanakan tugas yang diberikan sehari-hari dengan baik, responden menilai bahwa kreativitas yang mereka miliki sudah sangat diakui oleh orang lain, dalam menyelesaikan pekerjaannya responden dapat bekerja sama dengan baik dengan orang lain, responden menyatakan bahwa akan bekerja dengan baik sesuai dengan permintaan pimpinan, dan responden akan tetap bekerja sebaik mungkin meskipun tidak dalam pengawasan dari atasan.

Rata-rata skor indeks kinerja adalah 3.42 yang digolongkan tinggi, sehingga kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat diinterpretasikan tinggi.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas diuji dengan program AMOS dengan melihat *output estimate* dengan caraa membandingkan *p-value* dengan *alpha* 5%. Jika *p-value* lebih kecil maka indikator dinyatakan valid pada setiap variabel.

Tabel 4.7

Tabel Hasil Uji Valid

Indikator	p-value	Keterangan
Keadilan distributif kompensasi 1	***	Valid
Keadilan distributif kompensasi 2	***	Valid
Keadilan distributif kompensasi 3	***	Valid
Keadilan distributif kompensasi 4	***	Valid
Keadilan prosedural kompensasi 1	***	Valid
Keadilan prosedural kompensasi 2	***	Valid
Keadilan prosedural kompensasi 3	***	Valid
Keadilan prosedural kompensasi 4	***	Valid
Keadilan prosedural kompensasi 5	***	Valid
Keadilan prosedural kompensasi 6	***	Valid
Keadilan prosedural kompensasi 7	***	Valid
Kepuasan kompensasi 1	***	Valid
Kepuasan kompensasi 2	***	Valid
Kepuasan kompensasi 3	***	Valid
Kepuasan kompensasi 4	***	Valid
Kepuasan kompensasi 5	***	Valid
Kepuasan kompensasi 6	***	Valid
Kinerja 1	***	Valid
Kinerja 2	***	Valid
Kinerja 3	***	Valid
Kinerja 4	***	Valid
Kinerja 5	***	Valid
Kinerja 6	***	Valid
Kinerja 7	***	Valid
Kinerja 8	***	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2017

Keterangan : Tanda *** menunjukkan angka yang sangat kecil dan berada di bawah 1% (0.01). semua item menunjukkan tanda bintang, dengan demikian semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabel adalah indeks menunjukkan seberapa besar suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Jika suatu saat pengukur dipakai berulang-ulang mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukuran tersebut reliabel. Dengan kata lain, Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran di dalam mengukur fenomena yang sama.

Tabel 4.8

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keadilan Distributif	0.919	Reliabel
Keadilan Prosedural	0.830	Reliabel
Kepuasan Kompensasi	0.888	Reliabel
Kinerja	0.783	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2017

Uji Reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian Reliabilitas dilakukan hanya pada indikator-indikator konstruk yang telah melalui validitas, dan dinyatakan valid. Program IBM SPSS 21.0 memberikan fasilitas untuk menguji Reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* > 0.70.

D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Proses analisis data dan hasil penelitian (uji hipotesis) menjelaskan beberapa tahapan analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Tahapan tersebut mengacu pada 7 langkah proses analisis SEM (structural equation modeling) menurut Hair et. al (1998) dalam Ghozali (2011) yaitu :

1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini berdasarkan konsep analisis yang terdapat pada bab III. Secara umum model ini terdiri dari variabel Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Kepuasan Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

2. Menyusun Diagram Alur (Diagram Path)

Setelah pembangunan model berbasis teori dilakukan maka langkah berikutnya adalah menyusun diagram alur (path diagram). Ini telah dilakukan dan dapat dilihat pada bab III.

3. Konversi Diagram Alur Kedalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah ke-2 tersebut, selanjutnya dinyatakan kedalam persamaan struktural pada bab III.

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian atau matriks korelasi. Estimasi yang digunakan adalah estimasi maksimum like lihood (ML) estimasi ML telah terpenuhi dengan asumsi:

a. Ukuran Sampel

Ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100-200, karena menggunakan estimasi maksimum likelihood estimation (ML). Responden yang menjadi sampel dalam estimasi ini berjumlah 135 yang dimana dalam asumsi untuk sampel ini terpenuhi.

b. Identifikasi Outlier

Tabel 4.9

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
53	52.173	.001	.143
41	48.761	.003	.063
86	48.268	.003	.012
100	48.094	.004	.002
103	44.610	.009	.009
88	44.415	.010	.002
17	44.201	.010	.001
52	43.155	.013	.001
57	42.918	.014	.000
85	42.617	.015	.000
63	42.410	.016	.000
110	42.133	.017	.000
42	41.716	.019	.000
9	39.977	.029	.000
16	39.046	.036	.000

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan batas akhir outlier yang digunakan pada tingkat $P < 0.001$. Kemudian melalui proses program excel dengan CHIINV hasilnya adalah 52.620. Artinya hasil dari seluruh jumlah responden, tidak ada yang teridentifikasi outlier.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai c.r (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan nilai kritis $\pm 2,58$ pada level 0,01 Ferdinand (2006, dalam Retno E, 2014). Jika ada nilai c.r yang lebih besar dari $\pm 2,58$ maka distribusi data tersebut data tidak normal. Hasil uji normalitas pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Ske w	c.r.	kurtosis	c.r.
K8	2.000	5.000	-.305	-1.446	-.880	-2.086
K7	2.000	5.000	-.459	-2.176	-.405	-.960
K6	2.000	5.000	-.347	-1.645	-1.079	-2.560
K5	2.000	5.000	-.522	-2.478	-.780	-1.849
K2	2.000	5.000	-.368	-1.745	-.736	-1.746
K1	2.000	5.000	-.327	-1.549	-.923	-2.190
KK6	2.000	5.000	-.499	-2.366	-.414	-.982
KK5	2.000	5.000	-.131	-.624	-.592	-1.403
KK4	2.000	5.000	-.244	-1.158	-.892	-2.116
KK3	2.000	5.000	-.349	-1.654	-.066	-.155
KK2	2.000	5.000	-.280	-1.326	-.212	-.502
KP3	2.000	5.000	-.275	-1.304	-.731	-1.733
KP4	2.000	5.000	-.473	-2.244	-.458	-1.086
KP5	2.000	5.000	-.156	-.738	-.375	-.890
KP6	2.000	5.000	-.092	-.438	-.542	-1.285
KP7	2.000	5.000	-.251	-1.190	-.418	-.990
KD4	2.000	5.000	-.322	-1.529	-.345	-.818
KD3	2.000	5.000	-.428	-2.030	-.001	-.003
KD2	3.000	5.000	.016	.076	-.452	-1.071
KD1	2.000	5.000	-.479	-2.272	.843	1.999
Multivariate					45.108	8.834

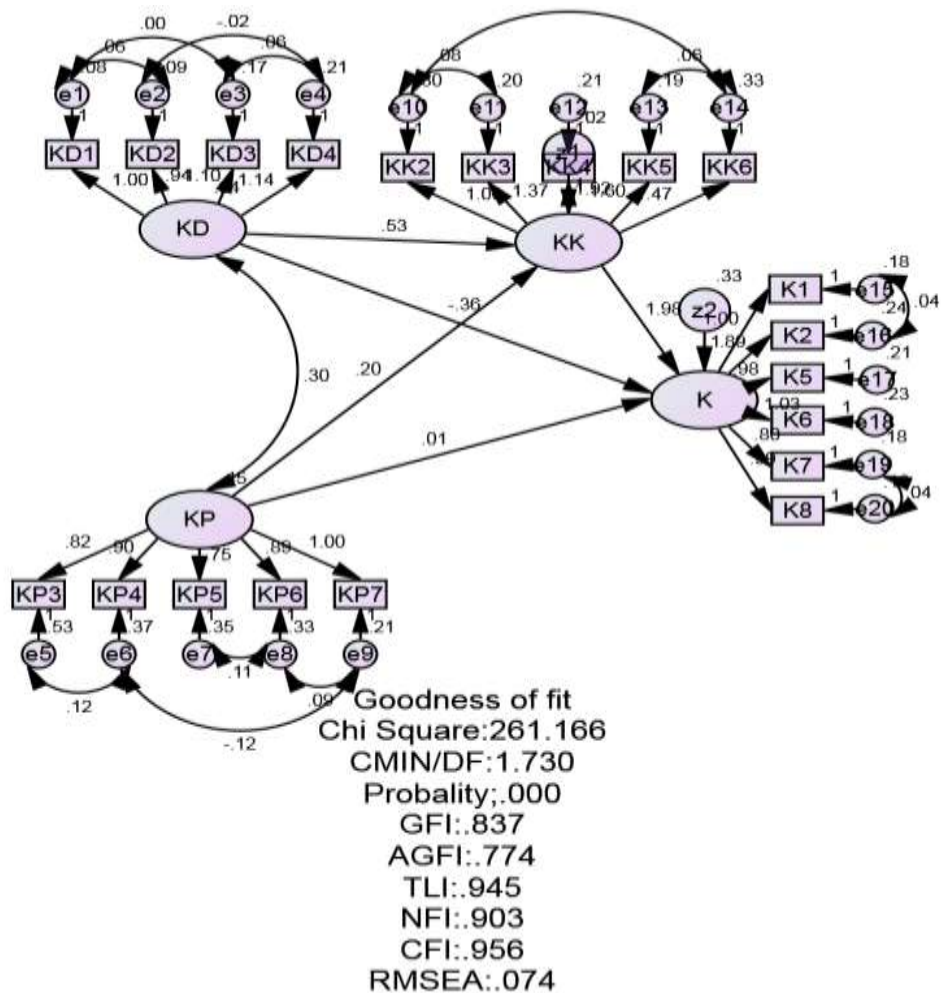
Sumber : Data diolah tahun 2017

Hasil pengujian normalitas data sebagaimana pada tabel 4.10 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal

karena nilai c.r kurtosis maupun skeweness berada pada rentang $\pm 2,58$. Sedangkan secara multivariate data memenuhi asumsi normal. Karena berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

d. Model Hipotesis

Gambar 4.7



Model Hipotesis

Uji statistik hasil dari pengolahan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan hubungan antar variabel yang ditampilkan melalui c.r (*critical ratio*)

dan nilai signifikan probability masing-masing hubungan antar variabel. Berikut ini adalah output tabel pengujian hipotesis dengan menggunakan alat uji AMOS dalam bentuk Regression Weight seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Regression Weight

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK <--- KD	.449	.067	6.733	***	par_17
KK <--- KP	.257	.061	4.248	***	par_18
K <--- KK	1.447	.447	3.235	.001	par_19
K <--- KD	-.022	.224	-.096	.923	par_20
K <--- KP	.070	.170	.413	.680	par_21

Sumber : Data diolah tahun 2017

Keterangan : Tanda *** menunjukkan angka 0.000 (P value sangat kecil dan berada dibawah (0.05). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa apakah pengaruh signifikan atau tidak dari *p-value*. Dikatakan signifikan (*alpha* α) yaitu 0.05. jika *p-value* lebih kecil dari 0.05 maka dikatakan hipotesis tersebut diterima.

Hasil pengaruh variabel dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	P	Batas	Keterangan
1	Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi	0.000	0.05	Ada pengaruh
2	Keadilan distributif kompensasi berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja	0.923	0.05	Tidak Ada Pengaruh
3	Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi	0.000	0.05	Ada pengaruh
4	Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja	0.680	0.05	Tidak Ada Pengaruh
5	Kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	0.001	0.05	Ada Pengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regresion* antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kompensasi yang diperoleh jumlah nilai sebesar 0.000, pengujian hubungan antara variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima sebab terdapat pengaruh langsung atau positif signifikan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kompensasi.

2. Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regresion* antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diperoleh jumlah nilai sebesar 0.923, pengujian hubungan antara variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.923 ($p < 0.05$) dengan demikian hipotesis 2 tidak dapat diterima, sebab tidak terdapat pengaruh langsung atau tidak positif signifikan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regresion* antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kompensasi yang diperoleh jumlah nilai sebesar 0.000, pengujian hubungan antara variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan demikian hipotesis 3 dapat diterima sebab

terdapat pengaruh langsung atau positif signifikan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kompensasi.

4. Pengujian Hipotesis 4

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression* antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diperoleh jumlah nilai sebesar 0.680, pengujian hubungan antara variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.680 ($p < 0.05$) dengan demikian hipotesis 4 tidak dapat diterima, sebab tidak terdapat pengaruh langsung atau tidak positif signifikan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Pengujian Hipotesis 5

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regreson* antara kepuasan kompensai terhadap kinerja karyawan yang diperoleh jumlah nilai sebesar 0.001, pengujian hubungan antara variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.001 ($p < 0.05$) dengan demikian hipotesis 5 dapat diterima, sebab terdapat pengaruh langsung atau positif signifikan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

e. Identifikasi Model Struktural

Tabel 4.13

Penguji Notes Model

Number of distinct sample moment	135
Number of distinct parameters to be estimate	30
Degrees of freedom	105

Minimum was achieved

Chi-square = 261.166

Degrees of freedom = 105

Probability level = 0.000

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil data tabel 4.13 diatas diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan adalah overidentified. Dengan jumlah sampel (N)= 135, total jumlah data kovarian 135 sedangkan jumlah parameter yang akan diestimasi adalah 30. Dari hasil tersebut, maka degrees of freedom yang dihasilkan dari $135-30 = 105$, maka proses pengujian estimasi maksimum likelihood telah dilakukan dan diidentifikasi estimasinya dengan hasil data berdistribusi normal.

Setelah model diestimasi dengan maksimum likelihood dan dinyatakan berdistribusi normal, maka model dinyatakan fit. Proses selanjutnya menganalisis hubungan antara indikator dengan variabel yang ditunjukkan. Untuk melihat hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14

Pengujian hubungan antara indikator dengan variabel

	Estimate
KD1 <--- KD	.970
KD2 <--- KD	.946
KD3 <--- KD	.785
KD4 <--- KD	.785
KP7 <--- KP	.833
KP6 <--- KP	.837
KK5 <--- KK	.857
KK6 <--- KK	.751
K7 <--- K	.871
K8 <--- K	.923

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan output standardized pada tabel 4.14 diatas, angka pada kolom estimate menunjukkan faktor loading dari setiap indikator terhadap variabel terkait. Pada variabel keadilan distributif kompensasi terdapat ada 4 indikator, maka ada 4 faktor loading. Angka dari keseluruhan indikator menunjukkan adanya hubungan dengan variabel keadilan distributif yang dapat digunakan untuk menjelaskan variabel keadilan distributif karena mempunyai nilai faktor loading diatas 0.05.

Variabel keadilan prosedural kompensasi tedapat 7 indikator, dan 7 faktor loading yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel keadilan prosedural yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel keadilan prosedural.

Variabel kepuasan kompensasi tedapat 6 indikator, dan 6 faktor loading yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel kepuasan kompensasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kepuasan kompensasi.

Variabel kinerja karyawan terdapat 8 indikator, dan 8 faktor loading yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kinerja karyawan.

f. Menilai Kriteria Goodness of fit

Analisis hasil pengolahan data pada full model SEM dilakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Uji terhadap kelayakan model dalam penelitian ini seperti yang dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15

Hasil Uji Goodness Of Fit sebelum dimodifikasi

<i>Goodness Of Fit Index</i>	<i>Cut of value</i>	Model Penelitian	Model
Chi-square	Diharapkan lebih kecil dari ≤ 45.315	261.166	Bad Fit
Significancy probability	≥ 0.05	0.000	Bad Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	2.441	Poor Fit
GFI	≥ 0.09	0.769	Good Fit
AGFI	≤ 0.08	0.704	Bad Fit
TLI	≥ 0.09	0.891	Good Fit
NFI	≤ 0.09	0.852	Bad Fit
CFI	≥ 0.09	0.906	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.104	Poor Fit

Sumber : Data diolah tahun 2017

Hasil evaluasi kesesuaian model (*goodness of fit*) menunjukkan bahwa model di data diatas terdapat keterbatasan karena beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil analisis X^2 Chi-square dengan nilai 261.166 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk, karena tidak memenuhi ketentuan minimum lebih kecil dari kriteria cut off value yaitu ≤ 45.315 .

2. Hasil analisis signifikan probability dengan nilai 0.000 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk karena tidak memenuhi syarat ketentuan minimum cut off value yaitu sebesar ≥ 0.05 .
3. Hasil analisis CMIN/DF dengan nilai 2.441 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk karena tidak memenuhi syarat ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≤ 2.00 .
4. Hasil analisis GFI dengan nilai 0.769 menunjukkan tingkat penerimaan yang baik karena memenuhi syarat ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≥ 0.09 .
5. Hasil analisis AGFI dengan nilai 0.704 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk karena tidak memenuhi syarat ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≤ 0.08 .
6. Hasil analisis TLI dengan nilai 0.891 menunjukkan tingkat penerimaan yang baik karena memenuhi syarat ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≥ 0.09 .
7. Hasil analisis NFI dengan nilai 0.852 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk karena tidak memenuhi syarat ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≤ 0.09 .
8. Hasil analisis CFI dengan nilai 0.906 menunjukkan tingkat penerimaan yang baik karena memenuhi syarat ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≥ 0.09 .

9. Hasil analisis RMSEA dengan nilai 0.104 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk karena tidak memenuhi syarat ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≤ 0.08 .

g. Interpretasi dan Model Model

Modifikasi model dilakukan untuk menentukan Chi-square dan model menjadi fit. Analisis modifikasi model, menggunakan hasil dari output modification indeces pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Modification Indices Regression Weights

			M.I	Par Change
K7	<---	K6	5.426	.180
K7	<---	K4	4.692	-.157
K7	<---	K3	4.495	-.156
K6	<---	K7	4.717	.213
K6	<---	K5	5.979	.220

Sumber : Data diolah tahun2017

Berdasarkan pada tabel 2.16 diatas menjelaskan, bahwa apabila peneliti akan melakukan modifikasi model dapat dilakukan dengan menghubungkan antar variabel yang tidak di estimasi. Indeces modifikasi memberikan gambaran mengenai mengecilnya nilai Chi-square atau mengurangi nilai Chi-square bila sebuah koefisien di estimasi. Sebuah indeks modifikasi sebesar 4.0 menurut Arbucke (1999) dan Hair et al atau bahkan lebih besar dan itu memberikan indikasi bahwa jika koefisien itu di estimasi, maka akan terjadi pengecilan Chi-square yang signifikan.

Berdasarkan data diatas dilakukan modifikasi secara bertahap yaitu pada KD3---> KD4, K1--->K2, KK6--->KP6, K6--->K5, KK4--->KD3, K2--->K1, KP6--->KK6

Item pada KD3 yaitu, kompensasi di tempat saya bekerja telah menggambarkan apa yang saya berikan kepada tempat kerja saya berpengaruh terhadap item KD4 yaitu, kompensasi di tempat saya bekerja telah sesuai dengan kinerja yang saya berikan.

Item pada K1 yaitu, Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan berpengaruh terhadap item K2 yaitu mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan oleh tempat saya bekerja.

Item pada KK6 yaitu, Kompensasi adalah sesuatu yang saya harapkan berpengaruh terhadap KP6 yaitu, prosedural kompensasi tersebut memungkinkan untuk memberikan masukan dan koreksi terhadap pemberian kompensasi pada diri karyawan.

Item K6 yaitu, akan tetap bekerja dengan baik walaupun pemimpin di tempat bekerja ini tidak ada berpengaruh terhadap K5 yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat bekerjasama dengan baik.

Item KK4 yaitu, berdasarkan kontribusi ditempat bekerja, karyawan puas dengan kompensasi yang diterima berpengaruh terhadap KD3 yaitu kompensasi di tempat bekerja telah menggambarkan apa yang diberikan kepada tempat kerja.

Item K2 yaitu, mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan oleh tempat bekerja berpengaruh terhadap K1 yaitu, semua tugas dapat di selesaikan dengan baik dan memuaskan.

Item KP6 yaitu, prosedural kompensasi tersebut memungkinkan untuk memberikan masukan dan koreksi terhadap pemberian kompensasi pada diri karyawan berpengaruh terhadap KK6 yaitu kompensasi adalah sesuatu yang diharapkan.

Tabel 4.17
Output Modifikasi

<i>Goodness Of Fit Index</i>	<i>Cut of value</i>	Hasil Model Sebelum	Hasil Model Setelah	Model
Chi-square	≤ 45.315	819.098	261.166	Bad Fit
Significancy probability	≥ 0.05	0.000	0.000	Marginal Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	3.045	2.441	Marginal Fit
GFI	≥ 0.09	0.674	0.769	Good Fit
AGFI	≤ 0.08	0.606	0.704	Bad Fit
TLI	≥ 0.09	0.808	0.891	Good Fit
NFI	≤ 0.09	0.766	0.852	Bad Fit
CFI	≥ 0.09	0.828	0.906	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.124	0.104	Marginal Fit

Sumber : Data diolah tahun 2017

E. Pembahasan (interpretasi)

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Kepuasan Kompensasi

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila dalam

pemberian distributif kompensasi secara adil maka tingkat kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkat. Hal ini berarti pada hipotesis pengaruh keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi telah terbukti.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tang et.al., (1999); Lmabert (2003); Lestari (2012) yang menyatakan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi. Hasil penelitian Edy, I.R. (2013) dan hasil penelitian Adawiyah.Kurniatul, Tjahjono, H.K, & Fauziyah (2016) juga mendukung temuan yang menyatakan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi keadilan distributif kompensasi yang dimiliki karyawan maka kepuasan kompensasi akan semakin tinggi juga.

2. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja telah terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian Atmojo (2016) yang menyatakan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja, dan hasil penelitian Atmojo, S.T & Tjahjono, H.K. (2016) juga mendukung temuan yang menyatakan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh tidak positif

signifikan pada kinerja. Sehingga meningkat atau menurunnya persepsi karyawan terhadap keadilan distributif kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kompensasi

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila dalam pemberian prosedural kompensasi secara adil maka tingkat kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkat. Hal ini berarti pada hipotesis pengaruh keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi telah terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tjahjono, 2010;2011 yang menyatakan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Dwi Penny Hasmarini & Ahyar Yuniawan, 2008 dan hasil penelitian Palupi. M, Tjahjono, H.K & Nuri. R, 2014 juga mendukung temuan yang menyatakan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi. Sehingga semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural kompensasi maka kepuasan kompensasi juga akan semakin meningkat.

4. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam pemberian prosedural kompensasi secara adil maka tingkat kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini berarti pada hipotesis pengaruh keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja telah terbukti.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Nugraheni (2009) yang menyatakan bahwa pengaruh keadilan prosedural kompensasi berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Hardiyuda, R, 2016 dan hasil penelitian Atmojo, S.T & Tjahjono, H.K. (2016) juga mendukung temuan yang menyatakan bahwa pengaruh keadilan prosedural kompensasi berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja. Sehingga meningkat atau menurunnya persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam pemberian kompensasi secara adil maka tingkat kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini berarti pada

hipotesis pengaruh kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja telah terbukti.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Brahmasari, I.A dan Suprayetno. A, 2008 yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja perusahaan. Hasil penelitian Diana Sulianti K. L. Tobing, 2009 dan hasil penelitian Muhajir, Arfan. M, & Basri. H, 2015 juga mendukung temuan yang menyatakan bahwa Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kompensasi karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.