

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah R.S PKU Muhammadiyah Yogyakarta

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan sebagai Ketua Persyarikatan Muhammadiyah atas inisiatif muridnya, K.H. Sudjak, yang pada awalnya berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa'. Pendirian pertama atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

Pada tahun 1928 klinik dan poliklinik PKU Muhammadiyah pindah lokasi ke Jalan Ngabean No.12 B Yogyakarta (Sekarang Jalan K.H. Ahmad Dahlan).

Pada tahun 1936 klinik dan poliklinik PKU Muhammadiyah pindah lokasi lagi ke Jalan K.H. Dahlan No. 20 Yogyakarta hingga saat ini. Pada tahun 1970-an status klinik dan poliklinik berubah menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Bersamaan dengan berkembangnya berbagai amal usaha di bidang kesehatan, termasuk di dalamnya adalah RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta maka Pimpinan Pusat perlu mengatur gerak kerja dari amal usaha Muhammadiyah bidang kesehatan melalui Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 86/SK-PP/IV-B/1.c/1998 tentang Qaidah Amal Usaha.

Muhammadiyah Bidang Kesehatan. Dalam Surat Keputusan tersebut diatur tentang misi utamanya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat agar dapat mencapai derajat kesehatan yang lebih baik, sebagai bagian dari upaya menuju terwujudnya kehidupan yang sejahtera dan sakinah sebagaimana dicita-citakan Muhammadiyah. Qaidah inilah yang menjadi dasar utama dalam menjalankan organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Berbagai perubahan yang berkembang di luar lingkungan maupun yang terjadi secara internal di dalam organisasi RS PKU Muhammadiyah. tentang keselamatan pasien, keterbatasan akses pelayanan kesehatan pada sebagian masyarakat tertentu, perkembangan ilmu dan teknologi, *huge burden disease*, hingga semakin terbukanya batas-batas informasi yang berimbas terhadap makin kritisnya pelanggan terhadap pelayanan kesehatan serta perubahan regulasi pemerintah, diantisipasi dengan berbagai langkah dari perbaikan saran prasarana dan Sumber Daya Insani, sehingga menjadikan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta selain mampu bersaing dengan sarana pelayanan kesehatan yang lain juga patuh terhadap regulasi pemerintah.

2. Visi dan Misi RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Falsafah RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebagai berikut :

- a. Misi dakwah islam amar ma'ruf nahi munkar
- b. Keyakinan dasar dalam pelayanan kesehatan

- c. Peningkatan mutu pelayanan yang berkelanjutan dengan mengutamakan keselamatan pasien.
- d. Perwujudan Iman dan amal shaleh
- e. Sebagai tugas sosial

Falsafah tersebut tentu saja harus sejalan dengan visi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai berikut Menjadi rumah sakit Muhammadiyah rujukan terpercaya dengan kualitas pelayanan yang Islami, bermutu dan terjangkau Dalam rangka mewujudkan visi tersebut maka RS PKU Muhammadiyah menerapkan misi sebagai berikut :

- a. Memberikan pelayanan kesehatan paripurna bagi semua lapisan masyarakat sesuai dengan peraturan/ketentuan perundang-undangan.
- b. Menyelenggarakan upaya peningkatan mutu Sumber Daya Insani melalui pendidikan dan pelatihan secara profesional yang sesuai ajaran Islam
- c. Melaksanakan da'wah Islam, amar ma'ruf nahi munkar melalui pelayanan kesehatan, yang peduli pada kaum dhuafa'. Untuk lebih mendaratkan visi dan

misi sehingga lebih mudah diimplementasikan maka dibentuk motto pelayanan sebagai berikut :
“AMANAHAH “(Antusias, Mutu, Aman, Nyaman, Akurat, Handal).

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Rincian Pendistribusian kuisisioner

Subyek dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RS.PKU.Muhammadiyah Yogyakarta. Jumlah kuisisioner yang dibagikan sebanyak 212 kuisisioner yang dibagikan sendiri oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*, hal ini dilakukan guna memperoleh responden secara spesifik.hanya responden yang memiliki kriteria yang mampu menjadi responden.yaitu responden yang bekerja kurang lebih dari 5 tahun.

Pendistribusian kuisisioner dilakukan dengan cara menyebarkan langsung kepada responden yang berada di R.S PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berikut rincian pendistribusian kuisisioner :

Tabel 4.1
Rincian penyebaran kuisioner

Data Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
Jumlah kuisioner yang didistribusikan	212	100%
Kuisioner yang tidak kembali	29	13,7%
Kuisioner yang terseleksi <i>outliers</i>	43	20,3%
Total kuisioner yang dapat diolah	140	66,3%

Sumber: Data primer kuisioner penelitian

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pendistribusian 212 kuisioner, namun tidak keseluruhan kuisioner dapat diolah dikarenakan adanya beberapa hal yaitu kuisioner tidak kembali, sebanyak 29 kuisioner atau 13,7%, kuisioner yang terseleksi outliers 43 atau 20,3% sehingga hanya 140 kuisioner yang dapat diolah.

2. Karakteristik Responden

a. Tabulasi silang jenis kelamin dengan usia

Dalam penelitian ini memiliki 140 data yang dapat dijadikan responden dan dapat diketahui karakteristik masing-masing responden yang terdiri usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, dan status

Tabel 4.2
Tabulasi silang jenis kelamin dengan usia

			UMUR						Total
			≤25th	26-30th	31-35th	36-40th	41-45th	>46th	
Jenis kelamin	Pria	<i>Count</i>	1	4	3	10	7	3	28
		<i>% within Jenis kelamin</i>	3.6%	14.3%	10.7%	35.7%	25.0%	10.7%	100.0%
	Wanita	<i>Count</i>	6	19	22	33	23	9	112
		<i>% within Jenis kelamin</i>	5.4%	17.0%	19.6%	29.5%	20.5%	8.0%	100.0%
Total		<i>Count</i>	7	23	25	43	30	12	140
		<i>% within Jenis kelamin</i>	5.0%	16.4%	17.9%	30.7%	21.4%	8.6%	100.0%

Sumber : lampiran 2 analisis deskriptif halaman 180

Berdasarkan hasil dari tabulasi silang jenis kelamin dengan usia diperoleh hasil yaitu pada responden dengan usia dibawah 25 tahun didominasi oleh perempuan sebanyak 6 (5,4%) dan responden laki-laki sebanyak 1 (3,6%), sedangkan untuk rentan usia 26 – 30 tahun di dominasi oleh responden perempuan yaitu sebanyak 19 (17,0%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 4 (14,3%), untuk rentan usia 31-35 tahun didominasi oleh perempuan sebanyak 22 (19,6%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 3 (10,7%), untuk rentan waktu 36-40 tahun didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 33 (29,5%) sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 10 (35,7%), untuk

rentan usia 41-45 tahun didominasi oleh responden perempuan sebanyak 23 (20,5%) sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 7 (25,0%), dan untuk responden dengan usia diatas 46 tahun didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 9 (8,0%) dan responden perempuan sebanyak 3 (10,7%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah perawat didominasi oleh perempuan, dimana untuk perawat perempuan sebanyak 112 dan perawat laki-laki sebanyak 28, pada rentan usia didominasi oleh perawat dengan rentan usia antara 36-40 tahun, di ketahui telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

b. Tabulasi silang jenis kelamin dengan pendidikan

Tabel 4.3
Tabel tabulasi silang jenis kelamin dengan pendidikan

			Pendidikan				Total
			D3	S1	SPK	lainnya	
Jenis kelamin	Pria	<i>Count</i>	21	6	1	0	28
		% <i>within</i> Jenis kelamin	75.0%	21.4%	3.6%	.0%	100.0%
	Wanita	<i>Count</i>	92	16	3	1	112
		% <i>within</i> Jenis kelamin	82.1%	14.3%	2.7%	.9%	100.0%
Total		<i>Count</i>	113	22	4	1	140
		% <i>within</i> Jenis kelamin	80.7%	15.7%	2.9%	.7%	100.0%

Sumber lampiran 2 analisis deskriptif halaman 181

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil tabulasi silang jenis kelamin dengan pendidikan, untuk kategori D3 didominasi oleh perempuan yang berjumlah 92 (82,1%) sedangkan untuk responden laki-laki berjumlah 21 (75,0%), untuk pendidikan S1 didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 16 (14.3%) sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 6 (21,4%), untuk SPK (sekolah pendidikan kesehatan) di dominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 3 (2,7%) sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 1 (3,6 %) dan untuk kategori lainnya atau selain D3, S1, dan SPK hanya ada 1 responden perempuan.

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat yang berkerja di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki latar belakang pendidikan D3, adapun ditinjau dari tingkat pendidikan perawat, sebagian besar di dominasi oleh perawat berpendidikan D3 yang merupakan standar minimal untuk kualifikasi perawat.

c. Tabulasi silang jenis kelamin dengan lama kerja

Tabel 4. 4
Tabulasi silang jenis kelamin dengan lama kerja

		Lama_bekerja		Total	
		1-4th	>4th		
Jenis kelamin	Pria	<i>Count</i>	3	25	28
		% <i>within</i> Jenis kelamin	10.7%	89.3%	100.0%
	Wanita	<i>Count</i>	15	97	112
		% <i>within</i> Jenis kelamin	13.4%	86.6%	100.0%
Total		<i>Count</i>	18	122	140
		% <i>within</i> Jenis kelamin	12.9%	87.1%	100.0%

Sumber: lampiran 2 analisis deskriptif halaman 181

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil tabulasi silang untuk jenis kelamin dengan lama kerja yaitu pada masa kerja 1-4 tahun didominasi oleh perempuan sebanyak 15 (13.4%) sedangkan laki-laki sebanyak 3 (10,7%), untuk lama kerja diatas >4 tahun didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 97 (86.6%) dan laki-laki sebanyak 25 (89.3%).

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat yang bekerja di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki masa kerja di atas 4 tahun, adapun di tinjau dari lama nya bekerja dapat di katakan bahwasanya seorang perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki pengalaman bekerja.

d. Tabulasi silang jenis kelamin dengan status pekerjaan

Tabel 4.5
Tabel tabulasi silang jenis kelamin dengan status pekerjaan

			Status		Total
			kontrak	tetap	
Jenis kelamin	Pria	<i>Count</i>	2	26	28
		<i>% within Jenis kelamin</i>	7.1%	92.9%	100.0%
	Wanita	<i>Count</i>	10	102	112
		<i>% within Jenis kelamin</i>	8.9%	91.1%	100.0%
Total		<i>Count</i>	12	128	140
		<i>% within Jenis kelamin</i>	8.6%	91.4%	100.0%

Sumber : lampiran 2 analisis deskriptif halaman 182

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil tabulasi silang jenis kelamin dengan status pekerjaan yaitu pada pegawai tetap didominasi oleh perempuan dengan sebanyak 102 (91,1%) dan laki-laki sebanyak 26 (92,9%), sedangkan untuk pegawai kontrak tetap didominasi oleh perempuan sebanyak 10 (8,9%), sedangkan laki-laki sebanyak 2 (7.1%).

Dapat di simpulkan bahwasanya mayoritas perawat yang bekerja di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan pegawai tetap.

3. Analisis deskriptif variabel penelitian

Analisis deskripsi merupakan gambaran umum tentang variabel penelitian yang diperoleh berdasarkan jawaban responden. Berdasarkan 140 responden dalam penelitian ini diuraikan secara rinci jawaban responden 1 yang dikelompokkan secara statistic deskriptif dengan mengkategorikan berdasarkan hitungan interval untuk menentukan masing-masing variabel, jawaban responden akan diperoleh dari nilai indeks dimana dari nilai tersebut akan diperoleh rentan skala (RS), (Simamora,2002). Untuk menghitung rentan skala maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana: RS = Rentang Skala.
 m = Angka maksimal dari poin skala
 dalam kuesioner.
 n = Angka minimum dari poin skala
 dalam kuesioner.
 b = Jumlah poin skala dalam
 kuesioner.

Hasil perhitungan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indikator pada variabel penelitian, sehingga diperoleh hasil rentan skala sebagai berikut:

1. Item indikator dengan nilai indeks 1,00 – 1,79 masuk dalam kategori sangat buruk
2. Item indikator dengan nilai indeks 1,80 – 2,59 masuk dalam kategori buruk
3. Item indikator dengan nilai indeks 2,60 – 3,39 masuk dalam kategori cukup
4. Item indikator dengan nilai indeks 3,40 – 4,19 masuk dalam kategori baik
5. Item indikator dengan nilai indeks 4,20 – 5,00 masuk dalam kategori sangat baik

Berdasarkan pengelompokan diatas, nilai mean digunakan untuk menginterpretasikan variabel yang ditentukan dari setiap jawabannya.

a. Tanggapan responden terhadap variabel keadilan distributif

Pada variabel keadilan distributif terdapat 8 indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur seberapa besar tanggapan responden terhadap variabel keadilan distributif, berikut ini adalah tabel indeks variabel keadilan distributif

Tabel 4.6
Indeks variabel keadilan distributif

Indikator			Frekuensi dan Persentase					Mean	Kriteria
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Keadilan distributif	KD 1	F	3	18	36	54	29	3.63	Baik
		F %	2.1 %	12.9%	25.7 %	38.6%	20.7%		
	KD 2	F	3	18	28	61	30	3.69	Baik
		F %	2.1 %	12.9%	20%	43.6%	21.4%		
	KD 3	F	3	17	41	55	24	3.57	Baik
		F %	2.1 %	12.1%	29.3 %	39.3%	17.1%		
	KD 4	F	0	22	40	56	22	3.56	Baik
		F %	0%	15.7%	28.6 %	40%	15.7%		
	KD 5	F	1	25	33	55	26	3.57	Baik
		F %	0.7 %	17.9%	23.6 %	39.3%	18.6%		
	KD 6	F	1	26	29	62	22	3.56	Baik
		F %	0.7 %	18.6%	20.7 %	44.3%	15.7%		
	KD 7	F	1	15	32	61	31	3.76	Baik
		F %	0.7 %	10.7%	22.9 %	43.6%	33.2%		
	KD 8	F	0	26	36	64	14	3.47	Baik
		F %	0%	18.6%	25.7 %	45.7%	10%		

Sumber : lampiran 3 halaman 182

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan bahwa untuk seluruh indikator keadilan distribusi berada dalam kategori baik, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *mean* dari total semua indikator keadilan distributif yaitu 3,60 yang berada diantara nilai indeks 3,40 - 4,19, nilai 3,60 diperoleh dari total seluruh *mean* indeks keadilan distributif dibagi jumlah indikator keadilan distributif.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Etis

Tabel 4.7
Indeks variabel kepemimpinan etis

Indikator			Frekuensi dan persentase					Mean	Kriteria
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kepemimpinan etis	KE1	F	1	23	17	75	24	3.70	Baik
		F %	0.7%	16.4 %	12.1 %	53. 6%	17.1 %		
	KE2	F	1	24	27	66	22	3.60	Baik
		F %	0.7%	17.1 %	19.3 %	47. 1%	15.7 %		
	KE3	F	1	24	31	60	24	3.59	Baik
		F %	0.7%	17.1 %	22.1 %	42. 9%	17.1 %		
	KE4	F	2	25	25	68	20	3.56	Baik
		F %	1.4%	17.9 %	17.9 %	48. 6%	14.4 %		
	KE5	F	1	26	31	57	25	3.56	Baik
		F %	0.7%	18.6 %	22.1 %	40. 7%	17.9 %		
	KE6	F	1	21	37	65	16	3.53	Baik
		F %	0.7%	15% %	26.4 %	46. 4%	11.4 %		

Sumber : lampiran 3 halaman 186

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kepemimpinan etis masuk kedalam kategori baik, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya total nilai *mean* keseluruhan indikator kepemimpinan etis yang telah dijumlahkan 3,59 yang berada diantara nilai indeks 3,40 - 4,19, dimana nilai 3,59 diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan nilai *mean* kepemimpinan etis dibagi jumlah indikator kepemimpinan etis.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8
Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja

Indikator			Frekuensi dan persentase					Mean	Kriteria
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kepuasan kerja	KK1	F	6	17	32	75	10	3.47	Baik
		F%	4.3%	12.1%	22.9%	53.6%	7.1%		
	KK2	F	6	22	37	60	15	3.40	Baik
		F%	4.3%	15.7%	26.4%	42.9%	10.7%		
	KK3	F	3	21	37	69	10	3.44	Baik
		F%	2.1%	15%	26.4%	49.3%	7.1%		
	KK4	F	7	33	26	72	8	3.38	Cukup
		F%	0.7%	23.6%	18.6%	51.4%	5.7%		
	KK5	F	5	23	34	66	12	3.41	Baik
		F%	3.6%	16.4%	24.3%	47.1%	8.6%		
	KK6	F	1	25	48	49	17	3.40	Baik
		F%	0.7%	17.9%	34.3%	35%	12.1%		
	KK7	F	3	21	36	55	25	3.56	Baik
		F%	2.1%	15%	25.7%	39.3%	17.9%		

Sumber: lampiran 3 Halaman 188

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden terhadap kepuasan kerja adalah baik, hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai *mean* keseluruhan indikator kepuasan kerja yaitu 3,44 yang berada pada rentan nilai 3,40 – 4,19, dimana nilai 3,44 diperoleh dari seluruh total nilai *mean* indikator kepuasan kerja dibagi total indikator kepuasan kerja.

d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Tabel.4.9
Tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi

Indikator		Frekuensi dan persentase					Mean	Kriteria	
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
Komitmen organisasi	KO1	F	2	22	20	73	23	3.66	Baik
		F%	1.4%	15.7%	14.3%	52.1%	16.4%		
	KO2	F	1	26	25	76	12	3.51	Baik
		F%	0.7%	18.6%	17.9%	54.3%	8.6%		
	KO3	F	1	22	29	73	15	3.56	Baik
		F%	0.7%	15.7%	20.7%	52.1%	10.7%		
	KO4	F	4	17	26	80	13	3.58	Baik
		F%	2.9%	12.1%	18.6%	57.1%	9.3%		
	KO5	F	2	25	35	66	12	3.44	Baik
		F%	1.4%	17.9%	25%	47.1%	8.6%		

Sumber : lampiran 3 halaman 191

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap komitmen organisasi adalah baik, hal ini terbukti dari nilai *mean* dari total keseluruhan indeks variabel komitmen organisasi yaitu 3,55 yang berada pada rentan nilai

3,40 – 4,19, dimana nilai 3,55 diperoleh dari menjumlahkan seluruh total nilai indeks indikator komitmen organisasi dibagi jumlah indikator variabel komitmen organisasi.

C. Proses Dan Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode SEM (*structural equation modeling*) sebagai alat untuk membantu dalam menguji hipotesis. Uji SEM ini digunakan untuk mengukur pengaruh hubungan antar variabel.

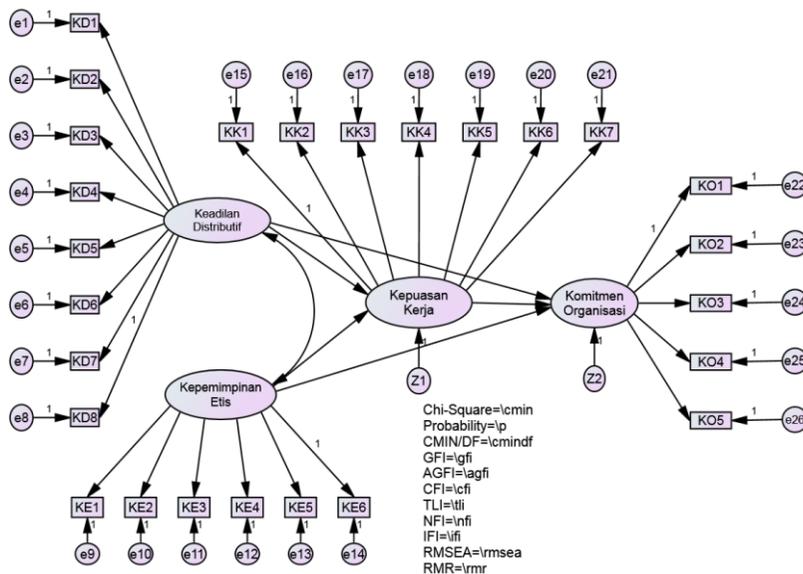
1. Proses Analisa Data

Model teoritis penelitian sebagaimana telah digambarkan pada Bab II yang terdiri dari 4 variabel pengamatan yaitu: *Keadilan distributif (X1)*; *kepemimpinan etis (X2)*; *kepuasan kerja (Z)* dan *komitmen organisasi (Y)*.

2. Analisa Data *Struktural Equation Modeling* (SEM)

Analisis SEM dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *keadilan distributif* dan *kepemimpinan etis* terhadap *kepuasan kerja* dan *komitmen organisasi*. Sebelum dilakukan analisis SEM, data penelitian terlebih dahulu akan diuji

dengan beberapa uji prasyarat analisis SEM. *Full model SEM* dari hipotesis yang dibangun disajikan pada gambar berikut :



Gambar 4.1
Full Model SEM Hipotesis Penelitian

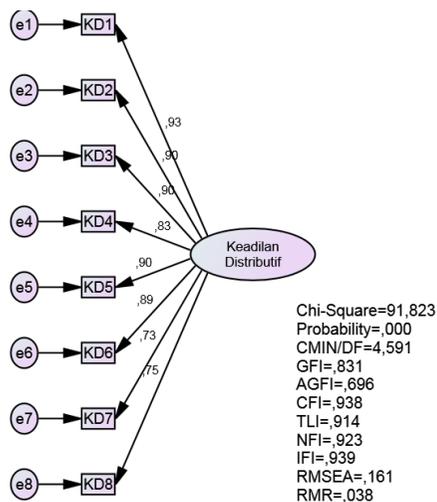
1. Uji Validitas

Dalam SEM uji validitas sering disebut dengan CFA (*confirmatory factor analysis*) atau analisis konfirmatori faktor. Didalam SEM, CFA digunakan untuk menentukan apakah variabel indikator benar-benar membentuk variabel laten yang diteliti. CFA juga digunakan untuk menguji apakah indikator untuk mengukur variabel merupakan variabel yang valid ataupun tidak valid. Pada pengujian penggunaan CFA suatu indikator

dinyatakan valid jika memiliki nilai loading faktor diatas 0,50 (Ghozali, 2014).

a. Uji CFA Variabel Keadilan Distributif

Pada variabel Keadilan Distributif terdapat 8 indikator yang digunakan untuk mengukur, masing – masing indicator dapat dilihat nilai loading faktornya untuk mengukur valid atau tidaknya indikator tersebut. Berikut gambar uji CFA secara parsial pada variabel keadilan distributif:



Sumber: lampiran 4 halaman 193

Gambar 4.2
Hasil Uji CFA Variabel Keadilan Distributif

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel Keadilan Distributif yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial Variabel Keadilan Distributif

Indikator	Loading factor	Keterangan
KD 1	0,927	Valid
KD 2	0,902	Valid
KD 3	0,904	Valid
KD 4	0,829	Valid
KD 5	0,897	Valid
KD 6	0,893	Valid
KD 7	0,730	Valid
KD 8	0,745	Valid

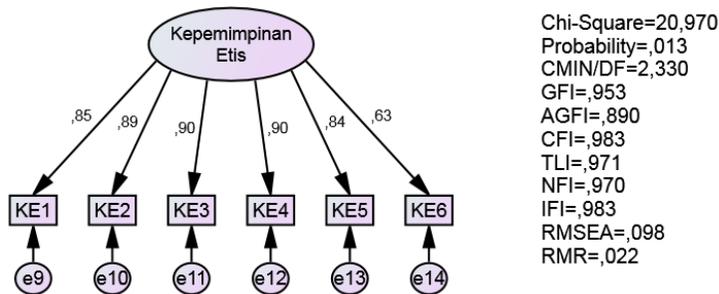
Sumber : lampiran 4 uji validitas Halaman 194

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh keterangan bahwa untuk variabel KD 1 hingga KD 8 memperoleh hasil yang valid, hal ini dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk keseluruhan variabel yaitu lebih besar dari 0,6. Dengan demikian indikator-indikator tersebut semuanya dapat dipakai untuk analisis selanjutnya.

b. Uji CFA Variabel Kepemimpinan Etis

Pada variabel kepemimpinan etis terdapat 6 indikator yang digunakan untuk mengukur, masing – masing indikator

dapat dilihat nilai *loading faktor* untuk mengukur valid atau tidaknya indikator tersebut. Berikut gambar uji CFA secara parsial pada variabel Kepemimpinan etis :



Sumber : lampiran 4 halaman 194

Gambar 4.3

Hasil uji CFA variabel Kepemimpinan Etis

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel Kepemimpinan Etis yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial Variabel Kepemimpinan Etis

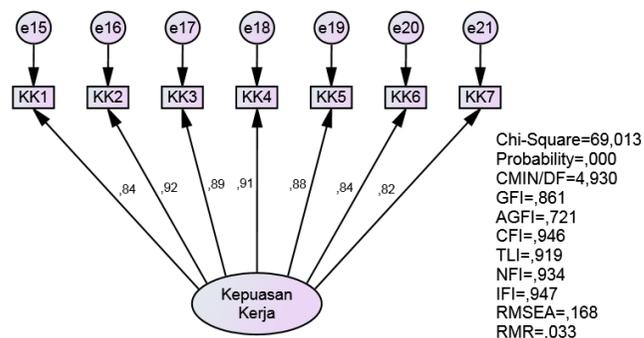
Indikator	<i>Loading factor</i>	Keterangan
KE 1	0,853	Valid
KE 2	0,886	Valid
KE 3	0,900	Valid
KE 4	0,896	Valid
KE 5	0,844	Valid
KE 6	0,631	Valid

Sumber : lampiran 4 uji validitas Halaman 195

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh keterangan bahwa untuk variabel KE 1 hingga KE 6 memperoleh hasil yang valid, hal ini dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk keseluruhan variabel yaitu lebih besar dari 0,6. Dengan demikian indikator-indikator tersebut semuanya dapat dipakai untuk analisis selanjutnya .

c. Uji CFA Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja terdapat 7 indikator yang digunakan untuk mengukur, masing – masing indikator dapat dilihat nilai *loading factor* untuk mengukur valid atau tidaknya indikator tersebut. Berikut gambar uji CFA secara parsial pada variabel kepuasan kerja :



Sumber: lampiran 4 halaman 195

Gambar 4.4
Hasil uji CFA variabel Kepuasan Kerja

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel Kepuasan Kerja yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial Variabel Kepuasan Kerja

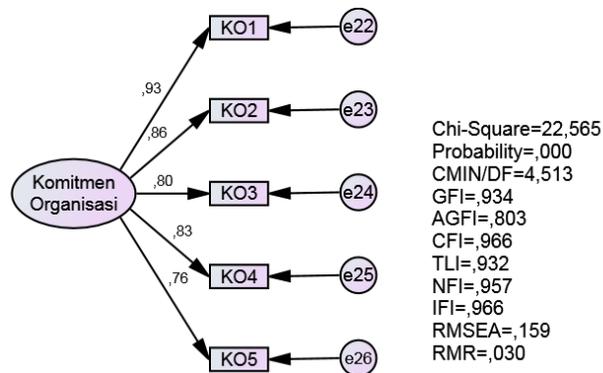
Indikator	Loading factor	Keterangan
KK 1	0,842	Valid
KK 2	0,922	Valid
KK 3	0,888	Valid
KK 4	0,905	Valid
KK 5	0,882	Valid
KK 6	0,839	Valid
KK 7	0,823	Valid

Sumber : lampiran 4 uji validitas Halaman 196

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh keterangan bahwa untuk variabel KK 1 hingga KK 7 memperoleh hasil yang valid, hal ini dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk keseluruhan variabel yaitu lebih besar dari 0,6. Dengan demikian indikator-indikator tersebut semuanya dapat dipakai untuk analisis selanjutnya.

d. Uji CFA Variabel Komitmen Organisasi

Pada variabel komitmen organisasi terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur, masing – masing indikator dapat dilihat nilai *loading faktor* untuk mengukur valid atau tidaknya indikator tersebut. Berikut gambar uji CFA secara parsial pada variabel komitmen organisasi:



Sumber: lampiran 4 halaman 196

Gambar 4.5
hasil uji CFA variabel Komitmen Organisasi

Dari gambar di atas diterangkan model uji parsial variabel Komitmen organisasi yang selanjutnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Loading factor	Keterangan
KO 1	0,925	Valid
KO 2	0,858	Valid
KO 3	0,801	Valid
KO 4	0,830	Valid
KO 5	0,763	Valid

Sumber : lampiran 4 uji validitas Halaman 197

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh keterangan bahwa untuk variabel KO 1 hingga KO 5 memperoleh hasil yang valid, hal ini dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk keseluruhan variabel yaitu lebih besar dari 0,6. Dengan demikian indikator-indikator tersebut semuanya dapat dipakai untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuisioner merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas adalah suatu indeks untuk mengukur dan menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya apabila suatu alat ukur dapat digunakan secara berulang – ulang untuk mengukur hasil yang diperoleh agar relatif konsisten.

Untuk menilai tingkat reliabilitas suatu alat ukur dapat dilihat dari nilai *construct reliability* (C.R) dan *average variance extracted* (AVE), nilai *construct reliability* (CR) > 0,70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang lebih baik tetappi menurut Ghozali (2006) suatu alat ukur dinyatakan variabel jika memiliki nilai reliabilitas 0,60 - 0,07 masih dapat diterima, dimana nilai ini dapat dilihat pada nilai *construct reliability* (CR) dan nilai *average variance extracted* (AVE) memiliki nilai > 0,50. untuk mengukur nilai CR dan AVE menggunakan rumus sebagai berikut.

$$CR = \frac{(\sum Std.Loading)^2}{(\sum Std.Loading)^2 + \sum_j^e}$$

$$AVE = \frac{(\sum Std.Loading^2)}{(\sum Std.Loading)^2 + \sum_j^e}$$

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Standar loading	Standar loading ²	Standar Measurement error	Σ Standar Measurement error	$(\Sigma$ Standar loading) ²	CR	AVE
KD	KD1	0.921	0.848	0.152	2.117	5.883	0.957	0.735
	KD2	0.899	0.808	0.192				
	KD3	0.894	0.799	0.201				
	KD4	0.831	0.691	0.309				
	KD5	0.899	0.808	0.192				
	KD6	0.899	0.808	0.192				
	KD7	0.740	0.548	0.452				
	KD8	0.757	0.573	0.427				
KE	KE1	0.857	0.734	0.266	1,833	4.167	0.931	0.694
	KE2	0.898	0.806	0.194				
	KE3	0.844	0.712	0.288				
	KE4	0.894	0.799	0.201				
	KE5	0.847	0.717	0.283				
	KE6	0.630	0.397	0.603				
KK	KK1	0.836	0.699	0.301	1,743	5.257	0.955	0.751
	KK2	0.917	0.841	0.159				
	KK3	0.844	0.712	0.288				
	KK4	0.910	0.828	0.172				
	KK5	0.887	0.787	0.213				
	KK6	0.843	0.711	0.289				
	KK7	0.824	0.679	0.321				
KO	KO1	0.907	0.823	0.177	1.476	3.524	0.923	0.705
	KO2	0.848	0.719	0.281				
	KO3	0.800	0,640	0.360				
	KO4	0,840	0,706	0,294				
	KO5	0,798	0,637	0,363				

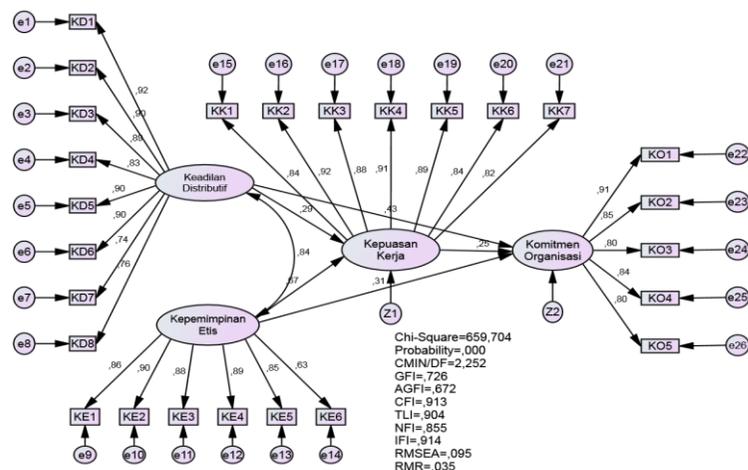
Sumber : lampiran 5 uji reliabilitas Halaman 197

Berdasarkan tabel di atas hasil reliabilitas diperoleh nilai pada keseluruhan CR diatas 0,60 dan keseluruhan nilai AVE diatas 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan alat

ukur yang digunakan pada seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reliabel.

3. Analisis Model Struktural

Analisis *full model* SEM dilakukan setelah analisis validitas dan reliabilitas dari indikator – indikator pembentuk variabel laten. Berikut adalah gambar *full model* SEM dengan seluruh data yang telah valid.



Sumber: lampiran 6 halaman 199

Gambar 4.6
Full Model SEM Setelah Uji Validitas

4. Evaluasi Asumsi SEM

Dalam penelitian ini dilakukan evaluasi terhadap kecukupan sampel yang digunakan dalam analisis data untuk evaluasi asumsi

SEM, uji dilakukan untuk kemungkinan adanya *outliers* pada data, pengujian normalitas data dan pengujian adanya *multikolinearits* pada indikator yang digunakan.

a. Evaluasi kecukupan sampel

Evaluasi kecukupan sampel minimal dalam analisis SEM dengan menggunakan metode estimasi *maximum likelihood* (ML) yaitu 100 sampai dengan 200, dimana dari 212 jumlah kuisisioner yang didistribusikan sebanyak 182 kuisisioner yang kembali dan diolah. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kecukupan jumlah sampel analisis SEM.

b. Evaluasi *outliers*

Outliers merupakan data yang muncul pada penelitian secara ekstrim. Suatu model penelitian yang memiliki data *outliers* akan menyebabkan bias sehingga dampaknya yang terjadi pada hasil analisis. *Outliers* secara *multivariate* dilihat dari *input mahalanobis distance* dalam pengujian menggunakan AMOS. Untuk menilai ada atau tidaknya *multivariate outliers* dilakukan pada penelitian yaitu pada nilai $p < 0,001$ (Gozhali

(2006). Jarak dievaluasi dengan menggunakan X pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur. Dalam penelitian ini jumlah indikator yang terukur adalah 26, penghitungan dilakukan menggunakan *excel* dengan menggunakan fungsi CHIINV yang kemudian diperoleh hasil 45,6416, artinya jika data melebihi nilai 45,6416 merupakan *multivariate outlier* dan harus dikeluarkan dari input sebelum dilakukan *re-run* pada AMOS.

Hasil uji pengolahan data outlier dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil evaluasi outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
57	69,025	,000	,002
5	67,662	,000	,000
59	67,515	,000	,000
135	58,046	,000	,000
88	56,148	,001	,000
43	55,761	,001	,000
73	54,278	,001	,000
61	53,815	,001	,000
15	45,945	,009	,000
54	45,230	,011	,000
1	44,340	,014	,000
165	44,138	,015	,000
60	43,707	,016	,000
129	43,546	,017	,000
150	43,471	,017	,000
58	42,317	,023	,000
106	42,208	,023	,000
143	41,721	,026	,000
126	40,698	,033	,000
123	39,520	,043	,000
133	39,102	,048	,000
152	38,326	,056	,001
...

Sumber : lampiran 7 hasil mahalanobis distance Halaman 200

Berdasarkan tabel di atas hasil pengolahan *outlier* diperoleh hasil bahwa terdapat data yang melebihi angka 45,6416 juga terdapat nilai *p1* dibawah 0,05, dari nilai tersebut maka disimpulkan bahwa hasil diindikasi adanya data yang tidak normal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data belum bisa dilakukan ke tahap selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Asumsi terpenting yang berkaitan dengan SEM adalah data harus berdistribusi normal secara *multivariate* (Ghozali, 2014). Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data penelitian pada masing-masing variabel. Pentingnya asumsi normal karena dalam analisis seluruh uji statistik dihitung dengan asumsi distribusi data yang normal atau tidak. Jika sebuah distribusi data tidak membentuk distribusi normal maka hasil analisis dikhawatirkan akan menjadi bias. Distribusi data dikatakan normal pada tingkat signifikansi 0,01 jika *Critical Ratio* (c.r) untuk skewnes (kemiringan) atau curtosis tidak lebih dari 2,58. Berikut ini adalah hasil uji

normalitas data pada model penelitian yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.16
Data uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KO5	1,000	5,000	-,279	-1,539	-,506	-1,393
KO4	1,000	5,000	-,900	-4,956	,492	1,354
KO3	2,000	5,000	-,425	-2,341	-,517	-1,425
KO2	2,000	5,000	-,464	-2,555	-,723	-1,990
KO1	1,000	5,000	-,366	-2,018	-,756	-2,083
KK7	1,000	5,000	-,385	-2,120	-,466	-1,284
KK6	1,000	5,000	-,155	-,854	-,529	-1,456
KK5	1,000	5,000	-,410	-2,259	-,631	-1,738
KK4	1,000	5,000	-,374	-2,058	-1,038	-2,857
KK3	1,000	5,000	-,303	-1,671	-,757	-2,085
KK2	1,000	5,000	-,474	-2,612	-,390	-1,074
KK1	1,000	5,000	-,756	-4,165	,041	,112
KE1	1,000	5,000	-,643	-3,539	-,392	-1,081
KE2	2,000	5,000	-,347	-1,910	-,868	-2,390
KE3	2,000	5,000	-,198	-1,091	-1,011	-2,785
KE4	1,000	5,000	-,504	-2,774	-,571	-1,572
KE5	2,000	5,000	-,178	-,979	-1,007	-2,773
KE6	2,000	5,000	-,167	-,918	-,793	-2,185
KD1	1,000	5,000	-,367	-2,020	-,745	-2,051
KD2	1,000	5,000	-,609	-3,354	-,253	-,698
KD3	1,000	5,000	-,224	-1,235	-,708	-1,949
KD4	2,000	5,000	-,075	-,412	-,979	-2,696
KD5	1,000	5,000	-,250	-1,378	-,899	-2,476
KD6	2,000	5,000	-,323	-1,781	-,912	-2,512
KD7	2,000	5,000	-,463	-2,553	-,383	-1,056
KD8	2,000	5,000	-,288	-1,587	-,845	-2,326
Multivariate					91,918	16,249

Sumber : lampiran 8 uji normalitas Halaman 203

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil uji normalitas data secara *univariate*, dimana mayoritas data berdistribusi normal karena nilai c.r yang dihasilkan lebih kecil dari ketentuan $\pm 2,58$. Hal ini sama dengan normalitas data secara *multivariate* yang menunjukkan bahwa nilai c.r tidak melebihi ketentuan $\pm 2,58$. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi tidak normal baik secara *univariate* maupun secara *multivariate*.

d. Uji kecocokan model SEM

Untuk mengetahui apakah model yang dibuat didasarkan pada data observasi sesuai dengan model teori atau tidak digunakan uji kecocokan model. Setelah dilakukan pengujian normalitas dan pemilihan metode estimasi untuk model penelitian, maka selanjutnya yang dilakukan yaitu menguji kecocokan model dengan mencocokkan beberapa kriteria *Goodness of fit* model yang mana terdiri dari *chi-square*, probabilitas, cmin/df, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA, dan RMR. Dari estimasi model structural tersebut diperoleh hasil uji

kecocokan model pada penelitian setelah dilakukan seleksi yang ditunjukkan pada tabel dibawah ni:

Tabel 4.17
Hasil Uji *goodnes of fit*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut of value</i>	Model penelitian	Evaluasi model
<i>Chi - square (df=293)</i>	<359,104	532,761	Tidak fit
<i>Significant probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Tidak fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,818	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,811	Marginal fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,773	Tidak fit
CFI	$\geq 0,90$	0,936	Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,929	Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,869	Marginal fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,067	Fit
RMR	$\leq 0,05$	0,038	Fit

Sumber : lampiran 9 *Goodnes of fit* Halaman 204

Dari tabel 4.17 hasil uji *goodness of fit* dapat diambil penjelasan nilai rujukan dan hasil uji untuk masing – massing kriteria sebagai berikut:

- a. *Chi-square* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 532,761 dimana nilai ini masuk kedalam kriteria **tidak fit** karena nilai tersebut lebih besar dari *cut-of-value* 359,104 dengan df 293.

- b. *Significancy probability* pada analisis hasil yang **tidak fit** hal ini dikarenakan untuk *significancy probability* diperoleh nilai 0,000, dimana nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang tidak memenuhi syarat kriteria *cut-of-value* yaitu $> 0,05$
- c. CMIN/DF adalah nilai *chi-square* dibandingkan terhadap *degree of freedom*. Dalam penelitian ini diperoleh nilai CMIN/DF diperoleh nilai sebesar 1,818 dimana hasil ini menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan **fit** karena lebih kecil dari kriteria *cut-of-value* $< 2,00$.
- d. GFI (*goodness of fit index*) adalah ukuran non statistic yang nilainya diantara 0 (*poor-fit*) - 1 (*perfect-fit*). Semakin tinggi nilai GFI menunjukkan bahwa semakin fit sehingga lebih baik. Dalam penelitian ini diperoleh nilai GFI yaitu 0,811 dimana hasil ini menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan **marginal fit** karena nilai diatas *cut-of-value* yang ditentukan yaitu $> 0,90$.

- e. AGFI (*adjusted goodness of fit index*) adalah pengembangan dari GFI, dalam penelitian ini menunjukkan nilai AGFI sebesar 0,773 dimana nilai ini dimasukkan dalam kriteria *tidak fit* karena nilai ini berada dibawah nilai *cut-of-value* namun masih mendekati dari nilai yang ditentukan yaitu harus $>0,9$.
- f. CFI (*comparative fit index*) adalah rentang nilai sebesar 0-1 dimana jika nilai diidentifikasi tingkat fit yang paling tinggi jika semakin mendekati 1. Nilai yang direkomendasikan untuk menilai fit yaitu lebih besar sama dengan 0,90, dalam penelitian ini diperoleh nilai CFI yaitu sebesar 0,936 dimana nilai ini masuk kedalam kriteria **fit** karena memiliki nilai yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.
- g. TLI (*tuckle lewis index*) adalah sebuah alternatif *incremental indeks* yang dibandingkan dengan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *base line* model dimana dalam penelitian ini diperoleh nilai yang dapat diterima karena memiliki nilai sebesar 0,929 dimana

nilai ini lebih besar dari *cut-of-value* yang telah ditentukan yaitu diatas 0,90 sehingga dinyatakan **fit**.

- h. NFI dalam penelitian ini diperoleh nilai 0,869 dimana nilai ini dapat masuk kedalam kriteria **marginal fit** karena nilai yang diperoleh telah memenuhi nilai *cut-of-value* dimana nilai harus lebih besar dari 0,90.
- i. RMSEA merupakan *index* yang digunakan untuk mengkompensasi *chi-square* dalam sampel yang besar, dalam penelitian ini diperoleh nilai RMSEA sebesar 0,067 dimana hasil ini menunjukkan tingkat penerimaan dikategorikan **fit** karena nilai ini berada diantara nilai $\leq 0,08$ sesuai dengan kriteria *cut-of-value* yang telah ditentukan.
- j. RMR pada penelitian ini diperoleh nilai yaitu sebesar 0,038 dimana nilai ini berada pada kategori **fit** karena telah sesuai dengan kriteria yang ditentukan yaitu berada dibawah atau lebih kecil dari *cut-of-value* 0,05.

Berdasarkan tabel dan penjelasan diatas, dapat dilihat model penelitian yang dibangun cukup baik, dimana terdapat 5

indikator yang fit, 3 indikator yang tidak fit, dan 2 indikator yang *marginal fit*, sehingga dengan hasil analisis ini tidak perlu lagi dilakukan modifikasi model.

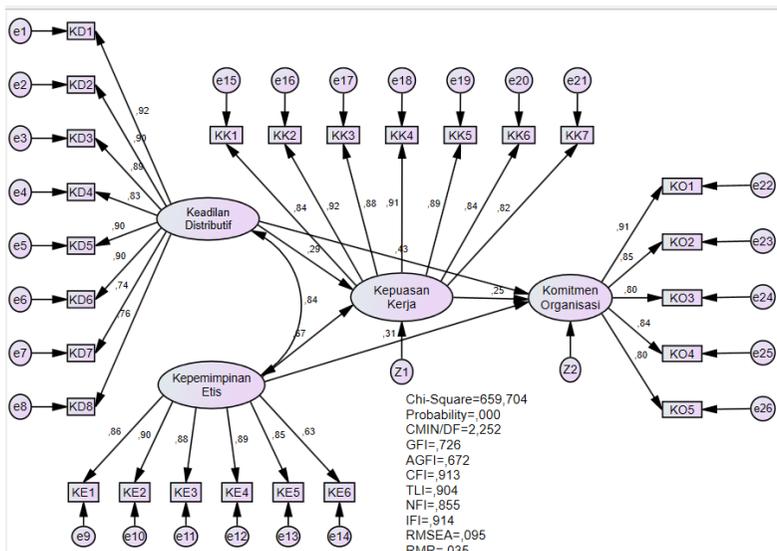
D. Evaluasi Secara Keseluruhan

Setelah dilakukan evaluasi asumsi SEM dan uji kecocokan model SEM melalui evaluasi kecukupan total sampel, evaluasi *outliers*, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji *goodness of fit index*. Secara keseluruhan penelitian ini belum bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya karena gagal pada kriteria uji *outliers* dan uji normalitas.

Dilakukan penghapusan pada beberapa sampel sesuai saran dari sistem AMOS melalui evaluasi *outliers* guna memperbaiki data penelitian agar bisa dilanjutkan ketahap selanjutnya. Langkah selanjutnya yaitu mengevaluasi asumsi SEM dan uji kecocokan SEM kembali melalui cara – cara yang sama seperti sebelumnya.

E. Evaluasi model struktural setelah dilakukan seleksi data

Pada data yang terindikasi *outliers*, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan penghapusan dan dilakukan analisis data lagi. Dibawah ini adalah *full model SEM* yang telah diikutsertakan dengan data-data indikator yang valid yang telah bebas *outliers*



Sumber : lampiran 10 halaman 205

Gambar 4.7

Full model standardized SEM setelah dilakukan seleksi data

F. Evaluasi asumsi SEM setelah seleksi data

Langkah selanjutnya yaitu dilakukan evaluasi pada kecukupan jumlah sampel yang digunakan dalam analisis data, dilakukannya pengujian kembali terhadap *outlier* yang kemungkinan ada lagi dan pengujian normalitas data serta pengujian adanya *multikolinearitas* pada indikator yang digunakan.

1. Evaluasi kecukupan sampel setelah dilakukan seleksi data

Menurut Ghozali (2011), jumlah sampel minimal dalam SEM melalui metode estimasi *maximum likelihood* (ML) adalah 100 – 200, dari 182 kusioner yang dibagikan dan setelah dilakukan seleksi terdapat 140 data responden yang layak untuk diolah secara lebih lanjut. Maka jumlah sampel yang dilakukan pada penelitian ini telah memenuhi syarat kecukupan jumlah sampel analisis SEM.

2. Evaluasi *outlier* setelah dilakukan seleksi data

Outliers merupakan nilai ekstrim yang muncul pada data penelitian, jika terdapat banyak data yang *outlier* maka akan menyebabkan bias pada hasil analisis. Oleh sebab itu data-data *outliers* harus dibuang dari model sebelum dilakukan uji statistik lebih lanjut. Pengujian *outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria *mahalanobis distance* pada tingkat $p < 0,001$. Kriteria *mahalanobis distance* dievaluasi dengan menggunakan *chi-square* pada derajat kebebasan jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian. Suatu data masuk dalam kategori *multivariate outliers* jika memiliki nilai *mahalanobis distance* lebih besar dari pada *chi-square*.

Hasil pengolahan data *outliers* dalam penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil pengolahan data *outliers* setelah seleksi data

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
128	38,898	,050	,999
115	37,649	,065	,999
66	37,595	,066	,996
108	36,972	,075	,994
90	36,948	,076	,983
98	36,938	,076	,958
116	36,750	,079	,930
139	36,325	,086	,921
46	36,217	,088	,874
73	35,819	,095	,866
55	35,765	,096	,798
37	35,705	,097	,718
19	35,517	,101	,665
111	35,517	,101	,555
36	35,173	,108	,552
...

Sumber : lampiran 11 halaman 205

Berdasarkan nilai *chi-square* dengan derajat bebas 26 (jumlah indikator dalam penelitian ini) pada tingkat signifikansi 0,001 adalah 45,6416. Dalam penelitian ini tidak ada nilai *mahalanobis* yang melebihi 45,6416 mengindikasikan adanya data *multivariate outliers*. Pada data di atas diperoleh nomor observasi 128 terletak pada nilai tertinggi yang lebih kecil dari 45,6416 artinya tidak terdapat data *outlier* dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya *multivariate outliers* pada data yang digunakan

dalam penelitian ini, dengan demikian seluruh data dapat digunakan untuk keperluan analisis data selanjutnya.

3. Uji Normalitas setelah dilakukan seleksi data

Asumsi yang paling penting dalam SEM adalah data harus berdistribusi normal secara *multivariate*. Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data penelitian pada masing-masing variabel. Jika suatu distribusi data tidak membentuk distribusi normal maka hasil analisis dikhawatirkan akan menjadi bias. Data dikatakan normal pada tingkat signifikansi 0,01 jika *critical ratio* (c.r) untuk *skewnes* (kemiringan) atau *curtosis* (keruncingan) tidak lebih dari $\pm 2,58$.

Tabel 4.19
Hasil uji normalitas setelah seleksi data

Variabel	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KO5	1,000	5,000	-,430	-2,076	-,524	-1,267
KO4	1,000	5,000	-,895	-4,325	,420	1,014
KO3	1,000	5,000	-,540	-2,608	-,388	-,937
KO2	1,000	5,000	-,575	-2,779	-,533	-1,287
KO1	1,000	5,000	-,674	-3,253	-,258	-,623
KK7	1,000	5,000	-,380	-1,835	-,550	-1,328
KK6	1,000	5,000	-,045	-,220	-,725	-1,752
KK5	1,000	5,000	-,565	-2,728	-,307	-,740
KK4	1,000	5,000	-,444	-2,146	-,916	-2,211
KK3	1,000	5,000	-,582	-2,813	-,175	-,423
KK2	1,000	5,000	-,490	-2,367	-,348	-,841
KK1	1,000	5,000	-,859	-4,148	,281	,680
KE1	1,000	5,000	-,673	-3,252	-,337	-,814
KE2	1,000	5,000	-,448	-2,163	-,634	-1,531
KE3	1,000	5,000	-,351	-1,696	-,744	-1,798
KE4	1,000	5,000	-,513	-2,478	-,547	-1,320
KE5	1,000	5,000	-,301	-1,455	-,858	-2,072
KE6	1,000	5,000	-,373	-1,803	-,490	-1,184
KD1	1,000	5,000	-,432	-2,089	-,465	-1,123
KD2	1,000	5,000	-,593	-2,866	-,291	-,702
KD3	1,000	5,000	-,383	-1,848	-,352	-,851
KD4	2,000	5,000	-,166	-,802	-,849	-2,051
KD5	1,000	5,000	-,279	-1,348	-,857	-2,071
KD6	1,000	5,000	-,359	-1,735	-,776	-1,875
KD7	1,000	5,000	-,480	-2,319	-,390	-,942
KD8	2,000	5,000	-,261	-1,260	-,825	-1,992
Multivariate					10,738	1,665

Sumber: lampiran 12 halaman 209

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *critical ratio skewnes value* lebih kecil dari $\pm 2,58$. Maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas baik secara *multivariate* maupun secara *univariate*. Dimana ini dibuktikan dengan nilai c.r sebesar 1,665.

4. Uji kecocokan model SEM setelah dilakukan seleksi data

Uji kecocokan digunakan untuk mengetahui model yang dibuat pada data observasi yang sesuai dengan model teori atau tidak digunakan uji kecocokan model. Setelah pengujian normalitas dan pemilihan metode estimasi untuk model penelitian, selanjutnya dilakukan uji kecocokan dengan mencocokkan beberapa kriteria *goodness of fit* model yang mana terdiri dari *chi-square*, probabilitas, cmin/df, GFI, AGFI, TLI, CFI dan RMSEA. Berikut adalah hasil uji kecocokan model pada penelitian setelah dilakukan seleksi data:

Tabel 4. 20
Hasil uji *goodness of fit*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut of value</i>	Model penelitian	Evaluasi model
<i>Chi - square (df=293)</i>	$\leq 333,922$	659,704	Tidak fit
<i>Significant probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Tidak fit
Cmin/df	$\leq 2,00$	2,252	Tidak fit
Gfi	$\geq 0,90$	0,726	Tidak fit
Agfi	$\geq 0,90$	0,672	Tidak fit
Cfi	$\geq 0,90$	0,913	Fit
Tli	$\geq 0,90$	0,904	Fit
Nfi	$\geq 0,90$	0,855	Marginal fit
Rmse	$\leq 0,08$	0,095	Tidak fit
Rmr	$\leq 0,05$	0,035	Fit

Sumber : lampiran 13 halaman 210

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil untuk uji *goodness of fit* yaitu pada masing-masing kriteria sebagai berikut:

- 1) *Chi-square* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 659,704 dimana nilai ini termasuk pada kategori **tidak fit** karena tidak memenuhi kriteria yaitu nilai *chi-square* harus lebih kecil dari *cut-of-value* yaitu 333,922 dengan df 293.
- 2) *Significancy probability* pada analisis diperoleh hasil yang **tidak fit**, hal ini dikarenakan pada *significancy*

probability diperoleh nilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga nilai ini tidak memenuhi kriteria *cut-of-value* yaitu harus $>0,05$

- 3) CMIN/DF adalah nilai *chi-square* dibandingkan terhadap *degree of freedom*. Dalam penelitian ini diperoleh nilai CMIN/DF sebesar 2,252 dimana nilai ini lebih besar dari kriteria *cut-of-value* yaitu harus dibawah 2,00, sehingga dinyatakan bahwa nilai CMIN/DF pada penelitian ini yaitu **tidak fit**.
- 4) GFI (*goodness of fit index*) adalah ukuran non statistic yang nilainya diantara 0-1. Semakin tinggi nilai GFI menunjukkan bahwa nilai fit yang semakin baik. Dalam penelitian ini diperoleh nilai 0,726 sehingga dinyatakan bahwa nilai GFI pada penelitian ini yaitu **tidak fit**.
- 5) AGFI (*adjusted goodness of fit index*) adalah pengembangan dari GFI yang telah disesuaikan dengan *ratio-degree-of-freedom* untuk *proposed-model* dan *degree-of-freedom* untuk *null-model*. Pada

penelitian ini diperoleh nilai AGFI yaitu sebesar 0,672 sehingga dapat dikategorikan bahwa tingkat penerimaan menjadi **tidak fit** karena nilainya jauh dari nilai *cut-of-value* yaitu 0,90.

- 6) CFI (*comparative fit index*) adalah rentang nilai sebesar 0-1 dimana semakin tinggi nilai (mendekati 1) maka nilai tersebut dinyatakan fit. Pada penelitian ini diperoleh nilai CFI yaitu sebesar 0,913 sehingga nilai ini masuk dalam kategori **fit** karena nilainya berada diatas nilai *cut-of-value* yaitu 0,913.
- 7) TLI (*tuckle lewis index*) adalah sebuah alternative *incremental index* yang dibandingkan dengan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *base line* model. Dalam penelitian ini diperoleh nilai TLI yaitu sebesar 0,904 dimana nilai ini berada dalam kategori **fit** karena berada diatas nilai *cut-of-value* yaitu 0,90.
- 8) NFI dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,855 dimana nilai ini berada pada kategori **marginal fit**

karena nilai ini berada dibawah *cut-of-value* yaitu 0,90 namun masih mendekati nilai *cut-of-value* tersebut.

9) RMSEA merupakan indeks yang digunakan untuk mengkompensasi *chi-square* dalam sampel yang besar, hasil pada penelitian ini diperoleh nilai RMSEA yaitu sebesar 0,095 dimana hasil ini berada pada kategori **tidak fit** karena berada diatas *cut-of-value* yaitu nilai 0,08 dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

10) RMR pada penelitian ini diperoleh nilai yaitu sebesar 0,035 dimana nilai ini berada pada kategori **fit** karena telah sesuai dengan kriteria yang ditentukan yaitu berada dibawah atau lebih kecil dari *cut-of-value* 0,05.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini model penelitian yang dibangun cukup baik dalam memenuhi kriteria *goodness of fit model* dimana terdapat 2 indikator yang fit, 5 indikator yang tidak fit, dan 1 indikator yang *marginal fit*, sehingga dengan hasil analisis ini tidak perlu lagi dilakukan modifikasi model.

G. Pengujian Hipotesis

Analisis selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dimana telah diperoleh kesimpulan bahwa model peneloitian telah dibangun sudah baik. Tahap analisis SEM selanjutnya adalah melakukan estimasi model struktural atau uji hipotesis.

1. Hasil estimasi model

Dalam penelitian ini teknis estimasi model persamaan structural dilakukan dengan menggunakan *maximum likelihood estimation* (ML). pengaruh variabel eksogen terhadap endogen berdasarkan model penelitian yang dibangun dapat dilihat dari hasil estimasi struktural model. Berikut hasil estimasi struktural model:

Tabel 4.21
Hasil uji hipotesis

<i>Regression Weights</i>	Est	S.E.	C.R	P	Ket.
Keadilan distributif --- > kepuasan kerja	0,337	0,100	3,376	0,001	H1 TERDUKUNG
Kepemimpinan etis --- > kepuasan kerja	0,920	0,158	5,812	0,001	H2 TERDUKUNG
Kepuasan kerja ---> komitmen organisasi	0,282	0,131	2,156	0,031	H3 TERDUKUNG
Keadilan distributif --- > komitmen organisasi	0,560	0,113	4,972	0,001	H4 TERDUKUNG
Kepemimpinan etis--- > komitmen organisasi	0,487	0,184	2,648	0,008	H5 TERDUKUNG
	Nilai <i>direct effect</i>	<i>Indirect effect</i>			
Keadilan distributif --- > kepuasan kerja --- >komitmen organisasi	0,337 – 0,560 – 0,282	0,950- 0,000- 0,00		Melalui variabel intervening (signifikan)	H6 TERDUKUNG
Kepemimpinan etis--- > kepuasan kerja ---> komitmen organisasi	0,920 – 0,487 – 0,282	0,260- 0,000- 0,000		Melalui variabel intervening (signifikan)	H7 TIDAK TERDUKUNG

Sumber : lampiran 14 halaman 211

Dari tabel 4.21 dari hasil estimasi model nilai P dibandingkan dengan nilai kritis 0,05. Dan nilai C.R dari hasil estimasi model akan dibandingkan dengan nilai kritis 1,96. Suatu variabel eksogen dapat dinyatakan berpengaruh terhadap variabel endogen jika memiliki nilai P dibawah 0,05 dan hipotesis penelitian diterima, sedangkan jika nilai P diatas 0,05 maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen dinyatakan tidak berpengaruh dan hipotesis ditolak.

Perbandingan kritis menggunakan nilai C.R yang melebihi 1,96 dinyatakan dengan variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen dan hipotesis dinyatakan diterima, sedangkan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan dan hipotesis ditolak jika memperoleh nilai C.R <1,96 (dibawah 1,96)

2. Hasil uji hipotesis

a. Uji Hipotesis keadilan distributif terhadap kepuasan kerja (H1)

Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja 0,337. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 3,376 dengan probabilitas sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama **terdukung**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,001 yang memenuhi syarat < 0,05 dan nilai C.R sebesar 3,376 yang memenuhi syarat > 1,96. Artinya dari

penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Hipotesis Kepemimpinan Etis Terhadap Kepuasan Kerja (H2)

Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* antara kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja 0,920. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 5,812 dengan probabilitas sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama **terdukung**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,001 yang memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 5,812 yang memenuhi syarat $> 1,96$. Artinya dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (H3)

Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi 0,282. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 2,156 dengan probabilitas sebesar 0,031. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama **terdukung**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,031 yang memenuhi syarat $<0,05$ dan nilai C.R sebesar 2,156 yang memenuhi syarat $>1,96$. Artinya dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

d. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi (H4)

Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* antara keadilan distributif terhadap

komitmen organisasi 0,560. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 4,972 dengan probabilitas sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama **terdukung**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,001 yang memenuhi syarat $<0,05$ dan nilai C.R sebesar 4,972 yang memenuhi syarat $>1,96$. Artinya dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

e. Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasi (H5)

Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* antara kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi 0,487 Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 2,648 dengan probabilitas sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama

terdukung, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,001 yang memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 2,648 yang memenuhi syarat $> 1,96$. Artinya dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

f. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja (H6)

Tabel 4.21 di atas, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi keadilan distributif terhadap komitmen organisasi dimana di peroleh hasil pengaruh langsung keadilan distributif terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 0,560. Untuk pengaruh tidak langsung keadilan distributif terhadap komitmen organisasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai 0,950 dimana nilai ini lebih besar dari pengaruh langsung maka hipotesis keenam **diterima**.

g. Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen organisasi Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja (H7)

Hipotesis ketujuh bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi yang tidak mampu dimediasi oleh kepuasan kerja. Dari pengujian hipotesis di atas, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Untuk pengaruh tidak langsung kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja 0,260. Hasil tersebut menunjukkan dihitung berdasarkan nilai *indirect effect* (0,260) yang di hitung secara lebih kecil dari pada nilai *direct effect* (0,487), maka hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memiliki peran yang signifikan sebagai pemediasi hubungan kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi. Maka hipotesis ketujuh yang diusulkan dinyatakan **tidak terdukung**.

H. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan seberapa kuat variabel saling berhubungan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pada penelitian ini jalur pengaruh langsung terdiri dari (1) keadilan distributif → kepuasan kerja, (2) kepemimpinan etis → kepuasan kerja (3) kepuasan kerja → komitmen organisasi, (4) keadilan distributif → komitmen organisasi, (5) kepemimpinan etis → komitmen organisasi; dan pengaruh tidak langsung terdiri dari (6) keadilan distributif → komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, (7) kepemimpinan etis → komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Tabel 4.22
Hasil pengaruh langsung

	Keadilan distributif	Kepemimpinan etis	Kepuasan kerja	Komitmen organisasi
Kepuasan kerja	0,337	0,920	0,000	0,000
Komitmen organisasi	0,560	0,487	0,282	0,000

Sumber : lampiran 15 halaman 212

Dari tabel diatas melalui cara membaca kolom prediksi baris (kolom → baris) maka dapat dilihat bahwa pengaruh

langsung keadilan distributif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.337 dan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.560, kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja sebesar 0.920 dan terhadap komitmen organisasi 0.487, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.282.

Tabel.4.23
Hasil uji pengaruh tidak langsung

	Keadilan distributif	Kepemimpinan etis	Kepuasan kerja	Komitmen organisasi
Kepuasan kerja	0,000	0,000	0,000	0,000
Komitmen organisasi	0,950	0,260	0,000	0,000

Sumber : lampiran 16 halaman 213

Dari tabel diatas uji pengaruh tidak langsung pada variabel keadilan distributif, kepemimpinan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi keadilan distributif terhadap komitmen organisasi hal ini dibuktikan dengan membandingkan hasil pengaruh tidak langsung yang lebih besar dari pengaruh langsungnya. Selanjutnya kepuasan kerja tidak mampu memediasi kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung yang lebih kecil dari pengaruh langsungnya.

I. Pembahasan

Setelah melakukan estimasi model struktural atau uji hipotesis kemudiah selanjutnya adalah pembahasan dari hasil uji hipotesis. Pembahasan berdasarkan hasil dari uji hipotesis di atas, yaitu:

1. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) diterima dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Qureshi, et al (2017), Ali & Saifullah (2014), Akram et al (2015) serta Tjahjono, Majang & Paramitasari (2015).

Keadilan distributif merupakan salah satu aspek yang penting bagi karyawan. penerimaan hasil yang adil bagi karyawan di tempat kerja akan cenderung membuat karyawan mempunyai persepsi positif terhadap organisasi

di tempat mereka bekerja. hal ini akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

Peneliti menganalisa bahwa faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah tentang keadilan distributif jika kebutuhan karyawan dapat di penuhi oleh perusahaan hal ini sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil bahwa kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) diterima dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kim & Brymer (2011), Yates (2014) dan Ismail & Daud (2014) serta Attar, Çağlıyan & Ajdarovska (2017).

Karyawan yang dipimpin dengan pemimpin yang bersikap etis memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi di

bandingkan jika kepemimpinan etis rendah hal ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti mengalisi bahwa Pemimpin yang beretika selalu terbuka dalam proses pembuatan keputusan hubungan dengan karyawan seperti desain kerja, evaluasi kerja dan promosi. Hal ini dapat membangun kepercayaan di antara karyawan dan berdampak kepuasan bagi karyawan, pemimpin yang memiliki kepedulian kepada yang lain dapat menumbuhkan kepercayaan karena adanya prinsip dalam pengambilan keputusan. Hal ini berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen organisasi

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) diterima dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Mathis dan Jackson (2011), Robbins & Judge (2008), dan Ismail & Daud (2014) serta Tjahjono, Majang & Paramitasari (2015). Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya jika kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi hal ini berdampak positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Peneliti mengalisi bahwa Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seorang terhadap pekerjaannya, ketika seorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puasa dengan pekerjaan.apa yang mereka lakukan sesuai dengan apa yang mereka dapatkan oleh perusahaan.

4. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen organisasi

Hasil uji hipotesis keempat (H4) diperoleh hasil bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti hipotesis

keempat (H4) diterima dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chi & Han (2008), Ali & Saifullah (2014), Rathore & Sen (2017), Tjahjono, Majang & Paramitasari (2015) serta Qureshi et al (2017).

Para karyawan mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima penghargaan finansial (misalnya gaji atau bonus yang diterima dari rencana pembagian keuntungan) dalam pertukaran pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi.

Peneliti menganalisis bahwa Ketika karyawan mendapati organisasi tempatnya bekerja adil dalam mendistribusikan penghargaan mereka akan menjadi lebih tergerak untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dan ini akan memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis kelima (H5) diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan Etis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti hipotesis kelima (H5) diterima dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetia, Tjahjono, Fauziyah & Palupi, (2017), Tabatabaei & Soleimanian (2015), Yates (2014), Ismail & Daud (2014) serta Tabatabaei & Soleimanian (2015).

Kepemimpinan etis tidak hanya menampilkan moral yang baik seperti kejujuran dan integritas, tetapi juga digunakan dalam membuat kebijakan organisasi. Kondisi ini akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Peneliti mengalisi bahwa Pemimpin organisasi memiliki peran penting dalam membangun komitmen organisasi yang efektif. Ini dapat dilakukan dengan menunjukkan contoh yang baik, sikap disiplin, atau dengan melaksanakan peraturan secara konsisten sehingga

komitmen organisasi akan tercapai. Lebih jauh lagi, pemimpin organisasi harus memiliki etika yang baik dalam segala macam kegiatan kepemimpinan untuk membangun citra positif karyawan terhadap pemimpin. Kepemimpinan etik akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, lebih produktif, dan lebih efektif dalam menyelesaikan konflik organisasi. Ketika karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan etis dari pimpinan, karyawan akan merasa lebih nyaman dengan atasan dan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan akan melakukan segala daya upaya guna meningkatkan kinerjanya dalam organisasi.

6. Pengaruh Keadilan Distributif Pada Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis keenam (H6) diperoleh hasil bahwa Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis keenam (H6) diterima dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghaziani

et al (2014, Niazi & Ali (2014), Tjahjono, Majang & Paramitasari (2015) .

Adanya situasi kerja yang baik, yang tercipta karena pegawai merasakan usaha yang dilakukan dan *skill* yang mereka berikan seimbang dengan promosi yang mereka terima, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Akibatnya mereka akan betah di dalam organisasi dan lebih berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara keadilan distributif dengan komitmen organisasi.

7. Pengaruh Kepemimpinan Etis Pada Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh (H7) diperoleh hasil bahwa kepemimpinan etis pada komitmen organisasional melalui kepuasan kerja . Hal ini berarti hipotesis ketujuh (H7) tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Butts & Rich (2008),Bello (2012), Ismail & Daud (2014), Prasetya, Tjahjono, Fauziyah & Palupi (2017).

Kepuasan kerja tidak mampu memediasi variabel kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi, hal ini menandakan bahwa hubungan kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional menjadi melemah karena adanya mediasi dari kepuasan kerja, kemungkinan hal ini dikarenakan beberapa orang berharap gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang sudah mereka lakukan terhadap organisasi dan ada beberapa orang tetap berkomitmen dalam organisasi itu di karenakan tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka bersependapat dalam bekerja, dan juga mereka berkomitmen dalam organisasi itu di karenakan takut mengecewakan atas mereka yang sudah memberi kepercayaan jabatan kepada diri mereka dalam organisasi, oleh karna itu untuk berkomitmen dalam organisasi tidak harus memiliki kepuasan kerja dalam bekerja tapi ada faktor lain untuk mereka tetap berkomitmen dalam organisasi.

J. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis dan pembahasan dalam penelitian ini, menemukan temuan baru yang berbeda dari penelitian sebelumnya yang dapat diaplikasikan pada kasus nyata yang dapat di jadikan bahan evaluasi bagi perusahaan. Berikut ini merupakan impikasi majerial yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan. Berdasarkan dari temuan yang di hasilkan dalam penelitian ini,dan dirinci sesuai dengan uji hipotesis pengaruh masing-masing variabel yaitu :

- a. Implikasi manajerial berdasarkan hasil analisis keadilan distributif terhadap kepuasan kerja.

Pada hasil uji hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tingginya keadilan distributif yang di alami karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang di rasakan oleh para karyawan. Karena ketika pekerjaan yang di lakukan oleh para karyawan dan hal itu sebanding dengan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan makan para karyawan merasakan kepuasannya dalam bekerja.

Pandangan karyawan terhadap perusahaan akan menjadi persepsi positif di karenakan kebutuhan dan kejaminan mereka dalam berkerja dapat di penuhi oleh perusahaan. jadi perusahaan harus memperhatikan aspek – aspek karyawan salah satunya tentang keadilan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah mereka perbuat untuk perusahaan tersebut agar para karyawan merasakan kepuasan dalam mereka melakukan pekerjaan.

Implikasi dari penelitian ini yang dapat digunakan sebagai evaluasi bagi perusahaan harus dapat menerapkan keadilan yang se adilnya terhadap para karyawan yang di miliki agar para karyawan merakan kepuasan mereka dalam bekerja.

b. Implikasi manajerial berdasarkan hasil analisis kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja

Pada hasil uji hipotesis yang ke dua (H2) pada penelitian ini menunjukan bahwa semakin baik

kepemimpinan etis maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat, karena Sikap pemimpin akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pemimpin, ketika pemimpin bisa menciptakan atmosfer yang lebih baik hal ini akan membuat karyawan lebih produktif dalam melakukan tugasnya dan pemimpin selalu melibatkan para karyawannya untuk melakukan proses pengambilan keputusan untuk perusahaan ini akan dapat memberikan efek positif terhadap karyawan dan karyawan merasakan kepuasan kerja kepada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini yang dapat digunakan sebagai evaluasi bagi perusahaan harus dapat menerapkan pemimpin yang berintegritas agar para karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan karyawan akan lebih produktif dalam menjalankan tugasnya ketika pemimpin itu berisikap jujur dan adil ke seluruh karyawannya.

- c. Implikasi manajerial berdasarkan hasil analisis kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Pada hasil uji hipotesis yang ke tiga(H3) pada penelitian ini menunjukan bahwa tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, karena Kompensasi merupakan hal yang terpenting dalam perusahaan di karenakan gaji merupakan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja karawan. Pemberian kompensasi merupakan imbalan yang di berikan perusahaan untuk karyawannya atas dari pelayanan yang sudah di lakukan oleh karyawannya. Hal ini sangat perlu di perhatikan oleh perusaan agar para karyawannya merasakan puas dengan apa yang sudah mereka lakukan untuk perusahaan setimbang dengan kompensasi yang di berikan perusahaan. Ketika hal itu di perhatikan dengan baik dan adil oleh perusahaan hal ini akan membuat karyawan akan mempunyai komitmen terhadap perusahaan di karenakan kebutuhan mereka dapat di penuhi oleh perusahaan itu sendiri.

Implikasi dari penelitian ini yang dapat digunakan sebagai evaluasi bagi perusahaan harus dapat membuat

karyawan merasakan puas dengan apa yang sudah dilakukan untuk perusahaan dengan adanya kompensasi atau promosi yang adil.

- d. Implikasi manajerial berdasarkan hasil analisis keadilan distributif terhadap komitmen organisasi

Pada hasil uji hipotesis yang ke empat (H4) semakin tinggi keadilan distributif maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan. dapat di katakan bahwasanya keadilan distributif itu bersifat transaksional antara organisasi dan para karyawannya. Ketika keadilan distributif sangat di perhatikan perusahaan untuk para karyawannya, para karyawan akan termotivasi kepada perusahaan di karenakan para karyawan mendapatkan kesejahteraan jangka panjang yang mereka dapatkan. Oleh sebab itu keadilan akan menjadi sangat penting bagi karyawan ketika jaminan karyawan itu adil dan hak-hak mereka di penuhi akan membuat para karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Implikasi dari penelitian ini yang dapat digunakan sebagai evaluasi bagi perusahaan harus dapat menerapkan keadilan yang adil bagi para seluruh karyawan agar para karyawan memiliki sikap yang komit terhadap organisasi dengan adanya kompensasi yang adil.

- e. Implikasi manajerial berdasarkan hasil analisis kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi
- Pada hasil uji hipotesis yang ke lima (H5) semakin baik kepemimpinan etis maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi. Karena Pemimpin memiliki peran penting dalam membangun komitmen organisasi yang efektif. ketika pemimpin mencontohi sikap yang baik terhadap karyawannya hal ini akan membangun citra positif karyawan terhadap pemimpin. Kepemimpinan etis akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman akan membuat suasana lebih produktif dan efektif. Ketika hal itu dapat tercipta dalam perusahaan para karyawan akan memiliki sikap yang

komit pada organisasi dan akan melakukan segala daya upa guna untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Implikasi dari penelitian ini yang dapat digunakan sebagai evaluasi bagi perusahaan pemimpin harus bisa menciptakan suasana yang baik dan produktif untuk para karyawannya, ketika pemimpin itu bersifat jujur dan adil terhadap seluruh karyawan maka akan tercipta suasana yang baik dan karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan bisa meningkatkan komitmen pada organisasi

f. Implikasi manajerial berdasarkan hasil analisis keadilan distributif pada komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

Pada hasil uji hipotesis yang ke enam (H6) semakin tinggi keadilan yang di berikan perusahaan maka kepuasan karyawan akan meningkat, semakin tinggi kepuasan yang di miliki karyawan akan meningkatkan juga komitmen dalam bekerja yang semakin baik. ketika skill dan kemampuan yang di miliki

karyawan.karena ketika pekerjaan mereka sesuai dengan gaji yang mereka terima.

Implikasi dari penelitian ini yang dapat digunakan sebagai evaluasi bagi perusahaan harus dapat menerapkan tentang keadilan bagi para karyawan adanya keadilan tersebut akan membuat para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan memiliki sikap komit dalam perusahaan.

- g. Implikasi manajerial berdasarkan hasil analisis kepemimpinan etis pada komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

Pada hasil uji hipotesis yang ke tujuh (H7) kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional, berarti hubungan kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional menjadi melemah setelah adanya kepuasan kerja, dikarenakan masih banyaknya orang yang berfikir bawa pekerjaan yang mereka jalani lebih cenderung kepada faktor ekstrinsik seperti beberapa

orang berharap kompensasi yang akan mereka terima sesuai dengan apa yang sudah mereka lakukan, daripada faktor intrinsik seperti para karyawan memaknai suatu pekerjaan itu sendiri

Implikasi dari penelitian ini yang dapat digunakan sebagai evaluasi bagi perusahaan harus dapat bisa membuat para karyawan berfikir lebih kepada faktor bagaimana memaknai suatu pekerjaan itu sendiri ketimbang berfikir berapa besar gaji yang akan mereka terima dari apa yang sudah mereka korbankan untuk perusahaan .