

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta adalah sebuah institusi pendidikan negeri yang bernaung dibawah pengelolaan Kementerian Komunikasi dan Informatika RI dan secara akademik berada di bawah pembinaan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. STMM Yogyakarta terbentuk pada tahun 1985 dengan nama Diklat Ahli Multi Media yang pada saat itu berada di bawah pengawasan dari Kementerian Penerangan RI yang secara fungsional merupakan lembaga pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk pegaia RRI dan TVRI dari seluruh Indonesia. Namun pada tahun 2001 penerimaan dari lulusan SMA/SMK mulai dibuka untuk umum.

Dengan terbitnya Peraturan Presiden nomor 33 tahun 2014 tentang pendirian Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta, sebagai tindaklanjut dari peraturan tersebut,

Kementerian Komunikasi dan Informatika RI menerbitkan peraturan nomor 37 tahun 2014 tentang statute Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta sebagai dasar operasional penyelenggaraan pendidikan pada STMM.

Hingga saat ini STMM Yogyakarta telah berhasil menyelenggarakan pendidikan dengan menyelenggarakan dua jurusan yang diantaranya adalah:

1. Jurusan Penyiaran

- a. Program Studi Manajemen Teknik Studio Produksi, program Diploma IV (D-IV)
- b. Program Studi Manajemen Produksi Siaran, program Diploma IV (D-IV)
- c. Program Studi Manajemen Pemberitaan, program Diploma IV (D-IV)

2. Jurusan Animasi dan Desain

- a. Program Studi Animasi, program Diploma IV (D-IV)
- b. Program Studi Desain Teknologi Permainan, program Diploma IV (D-IV)

3. Jurusan Komunikasi Informasi Publik

- a. Program Studi Manajemen Informasi dan Komunikasi, program Strata 1 (S1)

Adapun Visi Misi dan tujuan Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi pusat pendidikan tinggi multi media terbaik di Indonesia

2. Misi

- a. Menghasilkan tenaga professional dan aplikatif yang siap berkompetisi di dunia multi media khususnya di bidang penyiaran.
- b. Mengembangkan hasil riset untuk meningkatkan pelayanan prima guna memenuhi tuntutan masyarakat sesuai dengan perkembangan teknologi, khususnya teknologi informasi dan komunikasi.
- c. Menciptakan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan pembangunan.

- d. Membangun dan mempertahankan etika moral akademik.

3. Tujuan

- a. Meningkatkan kualitas SDM di bidang manajemen multi media.
- b. Meningkatkan pelayanan prima di bidang multi media.
- c. Meningkatkan IPTEK di bidang multi media.
- d. Meningkatkan sinergi profesionalitas multi media.
- e. Meningkatkan kualitas SDM dalam kinerja organisasi di bidang multi media.
- f. Meningkatkan kesadaran dan tanggungjawab moral di bidang multi media. Adapun multi media disini meliputi penyiaran Radio-TV (R-TV), komunikasi dan informasi public, animasi dan ICT

4. Kedudukan

Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta merupakan lembaga pendidikan tinggi yang secara administratif berada dibawah pembinaan Kementrian Komunikasi dan Informatika RI dan secara akademis berada di bawah pembinaan Kementrian Pendidikan Tinggi RI.

5. Tugas Pokok

Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat dalam bidang multi media.

6. Fungsi

- a. Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan dan pengajaran program diploma dan sarjana di bidang multi media.
- b. Melaksanakan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang multi media.
- c. Melaksanakan pengabdian pada masyarakat.
- d. Melaksanakan pembinaan Civitas Akademika.

B. Deskriptif Data Responden

1. Profil Responden

Deskripsi data berikut ini merupakan gambaran umum tentang kondisi responden yang dijabarkan secara statistik. Data tersebut beberapa informasi tentang keadaan responden yang menjadi obyek penelitian. Jumlah kuisisioner yang disebar adalah sebanyak 117, namun jumlah kuisisioner yang kembali dalam kondisi utuh adalah sebanyak 105.

Data responden yang dijabarkan adalah mengenai jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Profil responden

Dasar klasifikasi	Sub klasifikasi	Jumlah	Prosentase
Jenis kelamin	Pria	71	67,62
	Wanita	34	32,38
	Total	105	100
Umur	26-30 Tahun	6	5,7
	31-35 Tahun	11	10,5
	36-40 Tahun	6	5,7
	41-45 Tahun	11	10,5
	46-50 Tahun	34	32,4
	51-55 Tahun	24	22,9
	56-60 Tahun	13	12
	Total	105	100
Pendidikan	SD	2	1,9
	SMP	2	1,9
	SMA/SMK	19	18,1
	D1	8	7,6
	D2	3	2,9
	D3	1	1
	D4	24	22,9
	S1	31	29,5
	S2	14	13,3
	S3	1	1
Total	105	100	
Masa Kerja	1-5 Tahun	7	6,7
	6-10 Tahun	8	7,6
	11-15 Tahun	12	11,4
	16-20 Tahun	27	25,7
	20-25 Tahun	23	21,9
	26-30 Tahun	19	18,1
	31-35 Tahun	9	8,6
	Total	105	100

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1 profil responden dikelompokkan menjadi beberapa bagian. Yang pertama adalah klasifikasi responden berdasarkan gender. Dari data yang diperoleh, jumlah responden yang menjadi obyek penelitian adalah sejumlah 105 orang. Jumlah responden pria adalah 71 orang dengan prosentase 67% lebih banyak daripada responden wanita yang berjumlah 34 orang responden dengan prosentase 32%.

Klasifikasi kedua adalah berdasarkan umur yang dikelompokkan menjadi 7 sub bagian yaitu 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun, 46-50 tahun, 50-55 tahun, 56-60 tahun. Dari data tersebut dapat dilihat pegawai dengan umur 46-50 tahun mendominasi dengan angka 32,4 % dan terendah adalah kelompok usia 26-30 tahun dengan prosentase 5,7%.

Klasifikasi ketiga adalah klasifikasi berdasarkan pendidikan terakhir yang dibagi menjadi 10 yaitu SD, SMP, SMA/SMK, D1, D2, D4, S1, S2, dan S3. Berdasarkan data di atas, responden dengan pendidikan S1 mendominasi dengan jumlah 31 orang dengan 29,5%,

sedangkan yang terendah adalah S3 dan D3 dengan jumlah 1 orang dengan 1%.

Klasifikasi yang terakhir adalah berdasarkan masa kerja yang dibagi menjadi 7 sub bagian yaitu masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun 11-15 tahun, 16-20 tahun, 21 -25 tahun, dan 31-35 tahun. Responden dengan masa kerja 16-20 tahun mendominasi dengan jumlah 27 orang dengan prosentasi 25,7% sedangkan yang terendah adalah 1-5 tahun dengan jumlah 7 orang dengan 6,7 %

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 105 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 4.2
Tanggapan mengenai keadilan distributif
kompensasi

No	Keadilan Distributif Kompensasi					Jumlah	Mean	keterangan	
	INDIKATOR	SS	S	KS	TS				STS
1	KDK1	2	36	48	14	5	105	3.12	Cukup
2	KDK2	2	37	49	9	8	105	3.16	Cukup
3	KDK3	2	40	46	9	8	105	3.18	Cukup
4	KDK4	1	39	46	12	7	105	3.14	Cukup
								3.15	Cukup

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.2, 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 terhadap variabel keadilan procedural kompensasi

Pengukuran terhadap variabel keadilan procedural kompensasi dilakukan dengan menggunakan 7 indikator pertanyaan. Jawaban terhadap masing-masing item dapat dilihat dari Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tanggapan mengenai keadilan prosedural kompensasi

No	Keadilan Prosedural Kompensasi						Jumlah	mean	Keterangan
	INDIKATOR	SS	S	KS	TS	STS			
1	KPK1	1	79	19	4	2	105	3.70	Tinggi
2	KPK2	6	76	16	5	2	105	3.75	Tinggi
3	KPK3	11	73	17	3	1	105	3.86	Tinggi
4	KPK4	15	72	13	4	1	105	3.91	Tinggi
5	KPK5	12	71	14	8	0	105	3.83	Tinggi
6	KPK6	5	82	14	2	2	105	3.82	Tinggi
7	KPK7	9	81	9	6	0	105	3.89	Tinggi
								3.82	Tinggi

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.3 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. Tanggapan responden mengenai motivasi intrinsik

Pengukuran variabel motivasi intrinsik dilakukan dengan menggunakan 5 indikator pertanyaan. Jawaban terhadap masing-masing item dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Respon mengenai Motivasi Intrinsik

No	Motivasi Intrinsik						Jumlah	mean	Keterangan
	INDIKATOR	SS	S	KS	TS	STS			
1	MOT1	1	57	38	0	9	105	3.46	Tinggi
2	MOT2	2	60	34	3	6	105	3.47	Tinggi
3	MOT3	2	52	42	3	6	105	3.39	Cukup
4	MOT4	3	58	33	0	11	105	3.47	Tinggi
5	MOT5	4	62	28	0	11	105	3.51	Tinggi
								3.46	Tinggi

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai bahwa motivasi untuk berprestasi di tempat kerja cukup baik, responden juga menunjukkan tingkat kesukaan terhadap pekerjaan cukup tinggi, responden termotivasi dengan cukup dalam menunjukkan kemampuan agar diakui oleh orang lain, responden termotivasi dengan

baik dalam keinginan untuk terus maju dalam pekerjaannya, dan yang terakhir adalah responden termotivasi dengan baik dalam mengembangkan diri dalam pekerjaan.

Adapun rata-rata skor indeks motivasi intrinsik adalah 3.46. dengan demikian dapat dikatakan tingkat motivasi intrinsik yang dirasakan responden diinterpretasikan tinggi.

d. Tanggapan mengenai Kepuasan Kerja

Pengukuran terhadap variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 6 item pertanyaan. Jawaban terhadap masing-masing item dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Respon mengenai kepuasan kerja

No	Kepuasan Kerja						Jumlah	mean	Keterangan
	INDIKATOR	SS	S	KS	TS	STS			
1	KEP1	12	71	16	4	2	105	3.83	Tinggi
2	KEP2	7	65	27	6	0	105	3.70	Tinggi
3	KEP3	17	65	16	5	2	105	3.86	Tinggi
4	KEP4	12	68	19	3	3	105	3.79	Tinggi
5	KEP5	10	63	26	2	4	105	3.70	Tinggi
6	KEP6	14	65	21	2	3	105	3.81	Tinggi
								3.78	Tinggi

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.4 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 kerja 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 kerja yang ada pada STMM Yogyakarta adalah tinggi.

e. Tanggapan mengenai Kinerja Pegawai

Pengukuran terhadap variabel kinerja diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang dapat dilihat dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan mengenai kinerja pegawai

No	Kinerja Pegawai						Jumlah	mean	Keterangan
	INDIKATOR	SS	S	KS	TS	STS			
1	KIN1	2	36	48	11	8	105	3.12	Cukup
2	KIN2	1	37	49	14	4	105	3.16	Cukup
3	KIN3	2	40	46	9	8	105	3.18	Cukup
4	KIN4	1	39	46	12	7	105	3.14	Cukup
5	KIN5	1	79	19	4	2	105	3.70	Tinggi
6	KIN6	6	76	16	5	2	105	3.75	Tinggi
7	KIN7	11	73	17	3	1	105	3.86	Tinggi
								3.42	Tinggi

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 4

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 pegawai STMM Yogyakarta dapat diinterpretasikan tinggi.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

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

Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil uji validitas

Indikator	<i>p-value</i>	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
Motivasi Intrinsik 1	***	Valid
Motivasi Intrinsik 2	***	Valid
Motivasi Intrinsik 3	***	Valid
Motivasi Intrinsik 4	***	Valid
Motivasi Intrinsik 5	***	Valid
Kepuasan Kerja 1	***	Valid
Kepuasan Kerja 2	***	Valid
Kepuasan Kerja 3	***	Valid
Kepuasan Kerja 4	***	Valid
Kepuasan Kerja 5	***	Valid
Kepuasan Kerja 6	***	Valid
Kinerja Pegawai 1	***	Valid
Kinerja Pegawai 2	***	Valid
Kinerja Pegawai 3	***	Valid
Kinerja Pegawai 4	***	Valid
Kinerja Pegawai 5	***	Valid
Kinerja Pegawai 6	***	Valid
Kinerja Pegawai 7	***	Valid

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 5

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

Reliabilitas adalah nilai indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya. Bila suatu alat ukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh konsisten, maka dapat dikatakan alat pengukur tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas dari setiap item dapat dilihat dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8
Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	CR	AVE	Keterangan
KIN	0.909	0.588	Reliabel
KDK	0.903	0.700	Reliabel
KPK	0.911	0.595	Reliabel
MOT	0.933	0.736	Reliabel
KEP	0.904	0.612	Reliabel

Sumber: Data diolah 2016,

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai dari C.R semua variabel adalah diatas 0.6 dan AVE diatas 0,5. Dengan demikian semua variabel dinyatakan reliabel.

D. Uji Asumsi SEM

1. Ukuran Sampel / Populasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode populasi dengan jumlah sebanyak 105 orang responden, dengan demikian jumlah tersebut sudah memenuhi kriteria dari pengujian dengan menggunakan metode SEM. Jumlah sampel minimal yang dibutuhkan untuk pengujian SEM adalah 100-200 sampel atau tergantung dari parameter yang diestimasi, yaitu jumlah indikator dikalikan 5 (Ferdinand, 2006).

2. Uji *Outliers*

a. *Univariate Outliers*

Uji *univariate outliers* dilakukan dengan cara melihat nilai maksimum dari *z-score* berada pada rentang 3-4 (Hair,et.al, 2006 dalam Pertiwi 2016). Oleh karena itu semua observasi yang mempunyai nilai *z-score* lebih dari atau sama dengan 3 dikatakan *outliers*. Untuk mendapatkan nilai *z-score*, terlebih dahulu dilakukan olah data untuk mendapatkan nilai melalui program spss sehingga didapat hasil *output* dengan standar deviasi dan *mean*. Kriteria data adalah jika standar deviasi sama dengan 1 dan mean sama dengan nol. Hasil uji *univariate outliers* dapat dilihat dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji univariate outliers

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(kdk1)	105	-2.34384	2.07057	.00000000	1.00000000
Zscore(kdk2)	105	-2.66876	2.26903	.00000000	1.00000000
Zscore(kdk3)	105	-2.40449	2.00549	.00000000	1.00000000
Zscore(kdk4)	105	-2.43025	2.10622	.00000000	1.00000000
Zscore(kpk1)	105	-4.13208	2.00034	.00000000	1.00000000
Zscore(kpk2)	105	-3.83528	1.73848	.00000000	1.00000000
Zscore(kpk3)	105	-4.25658	1.70263	.00000000	1.00000000
Zscore(kpk4)	105	-4.11239	1.53207	.00000000	1.00000000
Zscore(kpk5)	105	-2.51644	1.61209	.00000000	1.00000000
Zscore(kpk6)	105	-4.45935	1.86811	.00000000	1.00000000
Zscore(kpk7)	105	-3.01701	1.78278	.00000000	1.00000000
Zscore(mot1)	105	-3.40816	2.14001	.00000000	1.00000000
Zscore(mot2)	105	-2.96182	1.84113	.00000000	1.00000000
Zscore(mot3)	105	-2.89335	1.94811	.00000000	1.00000000
Zscore(mot4)	105	-3.00376	1.8672	.00000000	1.00000000
Zscore(mot5)	105	-2.899	1.71305	.00000000	1.00000000
Zscore(kep1)	105	-3.75814	1.5564	.00000000	1.00000000
Zscore(kep2)	105	-2.48891	1.91562	.00000000	1.00000000
Zscore(kep3)	105	-3.51135	1.40454	.00000000	1.00000000
Zscore(kep4)	105	-3.51915	1.52537	.00000000	1.00000000
Zscore(kep5)	105	-3.27943	1.58757	.00000000	1.00000000
Zscore(kep6)	105	-3.52169	1.49224	.00000000	1.00000000
Zscore(kin1)	105	-3.53319	1.7166	.00000000	1.00000000
Zscore(kin2)	105	-3.33679	1.89251	.00000000	1.00000000
Zscore(kin3)	105	-2.70268	1.59704	.00000000	1.00000000
Zscore(kin4)	105	-3.85683	1.6157	.00000000	1.00000000
Zscore(kin5)	105	-3.99598	1.31513	.00000000	1.00000000
Zscore(kin6)	105	-4.85766	1.6815	.00000000	1.00000000
Zscore(kin7)	105	-3.03714	1.47559	.00000000	1.00000000
Valid N (listwise)	105				

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa tidak ada nilai *z-score* yang melebihi 3. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat *outliers* secara *univariate*.

b. *Multivariate Outliers.*

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dilihat dari output AMOS dalam *Mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan adalah pada tingkat $p < 0,001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur. Dalam penelitian ini jumlah variabel terukur adalah 29. Kemudian dengan fungsi CHIINV dilakukan perhitungan dan menghasilkan angka 58,3011. Artinya, semua data atau kasus yang melebihi 58,3011 merupakan *multivariate outliers* dan harus dikeluarkan dari input data awal sebelum dilakukan *re-run* pada AMOS. Hasil uji *multivariate outliers* dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10
Uji *multivariate Outliers*

Observation number	Mahalanobis Distance
83	54.008
28	53.404
15	51.078
47	48.870
16	47.651
76	46.698
62	44.771
98	44.737
...	...

Sumber: *Data Diolah 2016, Lampiran 6*

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat tidak ada data yang melebihi angka 58,3011 pada tabel jarak *mahalanobis*, sehingga tidak terdapat *outliers* secara *multivariate*.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan cara melihat nilai *critical ratio* (C.R) untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan), apabila nilainya lebih besar daripada $\pm 2,58$ maka distribusi data tersebut bisa dikatakan tidak normal secara *univariate*. Sedangkan distribusi data secara

multivariate dapat di lihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ferdinand, 2006). Berikut merupakan hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil uji normalitas data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
kin7	2.000	5.000	-1.402	-5.864	3.618	7.568
kin6	1.000	5.000	-1.759	-7.357	6.849	14.326
kin5	1.000	5.000	-1.780	-7.445	5.025	10.511
kin4	1.000	5.000	-1.638	-6.853	3.940	8.241
kin3	2.000	5.000	-1.038	-4.341	1.725	3.607
kin2	2.000	5.000	-1.849	-7.734	5.344	11.177
kin1	2.000	5.000	-1.240	-5.185	4.624	9.672
kep6	1.000	5.000	-1.245	-5.210	2.886	6.036
kep5	1.000	5.000	-1.267	-5.300	2.600	5.439
kep4	1.000	5.000	-1.355	-5.669	3.040	6.358
kep3	1.000	5.000	-1.133	-4.740	2.103	4.398
kep2	2.000	5.000	-.640	-2.675	.460	.962
kep1	1.000	5.000	-1.341	-5.609	3.139	6.567
mot1	1.000	5.000	-1.087	-4.548	1.195	2.499
mot2	1.000	5.000	-1.449	-6.063	2.116	4.426
mot3	1.000	5.000	-1.241	-5.189	1.765	3.692
mot4	1.000	5.000	-1.149	-4.807	1.340	2.803
mot5	1.000	5.000	-1.377	-5.760	1.903	3.981
kpk1	1.000	5.000	-2.109	-8.822	4.862	10.169
kpk2	1.000	5.000	-1.637	-6.847	3.657	7.649
kpk3	1.000	5.000	-1.170	-4.893	3.231	6.759
kpk4	1.000	5.000	-1.181	-4.941	2.996	6.267
kpk5	2.000	5.000	-.937	-3.922	1.133	2.370
kpk6	1.000	5.000	-2.135	-8.929	6.988	14.617
kpk7	2.000	5.000	-1.342	-5.614	3.062	6.404
kdk4	1.000	5.000	-.789	-3.299	.229	.478
kdk3	1.000	5.000	-.830	-3.470	.420	.879
kdk2	1.000	5.000	-.629	-2.630	.215	.449
kdk1	1.000	5.000	-.713	-2.983	.259	.542
Multivariate					58.152	7.026

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 7

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji normalitas data secara *univariate*, mayoritas data berdistribusi tidak normal karena nilai c.r lebih besar dari ketentuan $\pm 2,58$. Sama halnya dengan normalitas data secara *multivariate* yang menunjukkan bahwa nilai c.r melebihi ketentuan $\pm 2,58$.

Untuk menguji apakah model yang tidak normal masih dapat diterima maka yang dilakukan adalah uji *bootstrapping* (Ghozali, 2014). Jika hasil estimasi parameter *model fit* masih konsisten dengan hasil estimasi parameter model fit tanpa *bootstrapping*, maka model penelitian masih layak digunakan. Standar *bootstrapping* yang direkomendasikan adalah berkisar antara 500 sampai 1000 (Cheung & Lau 2008 dalam Atmojo, 2016).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji *bootstrapping* dengan menggunakan *bootstrapp ML (Maximum Likelihood)* dengan sampel sebesar 2000. Dan didapat hasil nilai *Bollen-Stine bootstrap* sebesar $p = 0,327$ yang lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan

hasil *bootsrapping* tersebut dapat dijelaskan bahwa data masih layak untuk digunakan dalam estimasi selanjutnya.

d. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah sebuah metode untuk menguji apakah ada tidaknya hubungan antara variabel independen. Untuk menentukan multikolinearitas dapat dilihat dari determinan matriks kovarian. Hasil menunjukkan nilai determinan sangat kecil (0,000) yang mengindikasikan terdapatnya multikolinearitas dan singularitas. Namun multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara variabel independen. Jika nilai estimasi antar variabel $> 0,9$ maka model dalam penelitian tidak memenuhi asumsi multikolinearitas. Hasil uji korelasi dapat dilihat dalam tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

	Estimate
KDK <--> KPK	.806
KPK <--> MOT	.808
KDK <--> MOT	.809

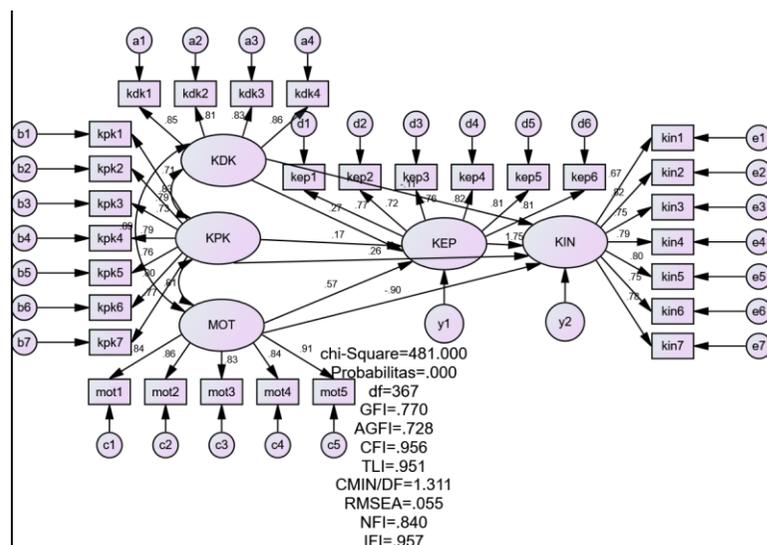
Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 7

Berdasarkan tabel koefisien korelasi dari *output correlation* , nilai estimasi antara variabel independen tidak ada yang melebihi 0,9, dengan demikian tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen.

e. Uji Model Goodnes of Fit

Gambar 4.1

Full Model SEM



Sumber : Data diolah 2016, Lampiran 8

Setelah asumsi SEM terpenuhi maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur “kebenaran” model yang diajukan. Hasil uji *goodness of fit* model awal dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13

Hasil Uji *Goodness Of Fit Indeks* model awal

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Evaluasi Model
<i>X²-chi-square</i>	412,6708	481,000	Marginal
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0.000	Unfit
RMSEA	≤ 0.08	0,055	Good fit
GFI	≥ 0.90	0,770	Unfit
AGFI	≥ 0.90	0,728	Unfit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,311	Good fit
TLI	≥ 0.90	0,951	Good fit
CFI	≥ 0.90	0,956	Good fit

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 8

Berdasarkan data yang diperoleh setelah melakukan uji *goodness of fit*, model menunjukkan masih adanya keterbatasan yang disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Hasil analisis pada *Chi-square* diperoleh pada derajat bebas 367 (df) adalah sebesar 481,000 yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat penerimaan yang *marginal* karena sedikit dibawah ketentuan kriteria minimum *cut-off value* sebesar 412.6708. angka tersebut diperoleh dengan menggunakan

fungsi CHIINV pada excel dengan probabilitas 0,05 pada derajat bebas 367.

2. X^2 –*Significance probability* dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa hasil analisis berada pada tingkat penerimaan yang buruk/ *unfit* karena tidak memenuhi kriteria *cut-off value* sebesar $\geq 0,05$.
3. Hasil analisis pada CMIN/DF yang menunjukkan angka 1,311 yang menunjukkan hasil analisis diterima dengan kriteria *fit* karena berada dibawah angka *cut-off value* sebesar $\leq 2,00$.
4. Hasil analisis pada RMSEA menunjukkan angka 0,55 yang menunjukkan tingkat penerimaan baik / *good fit* karena berada dibawah kriteria *cut-off value* sebesar $\leq 0,08$.
5. Hasil analisis pada CFI dan TLI berada di angka 0,956 dan 0,951 yang menunjukkan diterimanya hasil analisis dengan kriteria penerimaan *good fit* karena lebih besar dari batas kriteria *cut-off value* sebesar $\geq 0,90$.

6. Hasil analisis GFI dan AGFI berada pada angka 0,770 dan 0,728 yang menunjukkan angka tersebut berada di tingkat penerimaan yang buruk / *unfit* karena berada dibawah kriteria *cut-off value* sebesar $\geq 0,90$.

Berdasarkan hasil uji *goodness of fit*, maka peneliti tidak perlu melakukan modifikasi terhadap model karena hasil tersebut menunjukkan model diterima karena ada beberapa kriteria yang berada pada kategori *good fit*. (Ghozali, 2014).

E. Uji Hipotesis

Hasil uji analisis terhadap hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
KEP	<---	KDK	.205	.099	2.066	.039	Signifikan
KEP	<---	KPK	.210	.177	1.187	.235	Tidak signifikan
KEP	<---	MOT	.418	.160	2.613	.009	Signifikan
KIN	<---	KEP	1.161	.520	2.233	.026	Signifikan
KIN	<---	MOT	-.438	.287	-1.527	.127	Tidak signifikan
KIN	<---	KDK	-.055	.130	-.420	.674	Tidak signifikan
KIN	<---	KPK	.213	.183	1.164	.245	Tidak signifikan

Sumber: Data diolah 2016 , Lampiran 9

Tabel 4.15
Hasil uji *standarized direct effect*

Variabel	MOT	KPK	KDK	KEP	KIN
KEP	.567	.173	.272	.000	.000
KIN	-.896	.264	-.110	1.753	.000

Tabel 4.16
Hasil *standiarized indirect effect*

Variabel	MOT	KPK	KDK	KEP	KIN
KEP	.000	.000	.000	.000	.000
KIN	.994	.303	.477	.000	.000

1. Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja diperoleh sebesar -0,055 pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar -0,420 dengan probabilitas 0,674 , ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 1 **ditolak** sebab tidak terdapat hubungan positif signifikan antara keadilan distributif kompensasi dengan kinerja. Hal tersebut terlihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,674 dan tidak memenuhi syarat $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga meningkat atau menurunnya persepsi pegawai terhadap keadilan distributif kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara keadilan prosedural kompensasi

terhadap kinerja diperoleh sebesar 0,213, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 1,164 dengan probabilitas 0.245 ($p < 0,05$) Dengan demikian hipotesis 2 **ditolak** sebab tidak terdapat hubungan positif signifikan antara keadilan prosedural kompensasi dengan kinerja. Hal tersebut terlihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,245 dan tidak memenuhi syarat $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga meningkat atau menurunnya persepsi pegawai terhadap keadilan prosedural kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara motivasi intrinsik terhadap kinerja diperoleh sebesar -0,438 pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar -1,527 dengan probabilitas 0,127 ($p < 0,05$). Dengan demikian

hipotesis 3 **ditolak** sebab tidak terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja. Hal tersebut terlihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,127 dan tidak memenuhi syarat $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

4. Pengujian Hipotesis 4

Estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,205 pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 2,066 dengan probabilitas 0.039 , ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 4 **diterima** sebab terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan distributif kompensasi dengan kepuasan kerja. Hal tersebut diperkuat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,039 dan sudah memenuhi syarat $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga, makin tinggi persepsi pegawai terhadap keadilan distributif kompensasi maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat

5. Pengujian Hipotesis 5

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,210 pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 1,187 dengan probabilitas 0.235 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 5 **ditolak** sebab tidak terdapat hubungan positif signifikan antara keadilan prosedural kompensasi dengan kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,235 dan tidak memenuhi syarat $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

6. Pengujian Hipotesis 6

Estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,418 pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 2,613 dengan probabilitas 0.009 , ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 6 **diterima** sebab terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan distributif kompensasi dengan kepuasan kerja. Hal tersebut diperkuat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,009 dan sudah memenuhi syarat $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga, makin tinggi motivasi intrinsik maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat

7. Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis 7 merupakan hipotesis yang menguji pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil analisis keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara keadilan distributif kompensasi dan kinerja

Berdasarkan hasil perbandingan data tersebut maka hipotesis 7 **diterima** karena kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi antara keadilan distributif kompensasi dan kinerja.

8. Pengujian Hipotesis 8

Hipotesis merupakan hipotesis yang menguji pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Berdasarkan hasil analisis keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja tidak terbukti menjadi variabel mediasi antara keadilan distributif kompensasi dan kinerja

Berdasarkan hasil perbandingan data tersebut maka hipotesis 8 **ditolak** karena kepuasan kerja tidak terbukti menjadi variabel mediasi antara keadilan prosedural kompensasi dan kinerja.

9. Pengujian Hipotesis 9

Hipotesis 9 merupakan hipotesis yang menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Berdasarkan hasil analisis motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara motivasi intrinsik dan kinerja

Berdasarkan hasil perbandingan data tersebut maka hipotesis 9 **diterima** karena kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi antara keadilan distributif kompensasi dan kinerja.

10. Pengujian Hipotesis 10

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh sebesar 1,161, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 2,233 dengan probabilitas 0.026 , ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 6 **diterima** sebab terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hal tersebut diperkuat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,026 dan sudah memenuhi syarat $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

F. Pembahasan

1. Keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis awal (H1) yang diajukan adalah adanya pengaruh positif signifikan dari keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta sehingga hipotesis awal tidak didukung. Hal ini dapat diartikan persepsi pegawai yang cukup terhadap keadilan distributif kompensasi belum mampu mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh tingginya tingkat kemandirian dari para pegawai STMM Yogyakarta dalam melaksanakan tugas. meskipun tidak dalam pengawasan dari pimpinan, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis variabel deskriptif yang

menunjukkan tingginya kemandirian pegawai tanpa pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan

Faktor kedua adalah adanya undang-undang nomor 46 tahun 2011 yang mengatur tentang penilaian kinerja pegawai instansi pemerintahan dan mengatur tentang SKP (sasaran target kerja) pegawai. Sehingga tinggi rendahnya persepsi keadilan kompensasi pada pegawai STMM Yogyakarta tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gilliland dan Cropanzano (2007) juga menyatakan adanya pengaruh yang kuat antara keadilan distributif terhadap kinerja karyawan. namun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmojo (2016) yang menyatakan keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja.

2. Keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis awal (H2) yang diajukan adalah adanya pengaruh positif dan signifikan dari keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi juga tidak berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta, sehingga hipotesis awal tidak didukung. Dengan demikian bisa diartikan bahwa persepsi pegawai terhadap keadilan prosedural kompensasi yang tinggi belum mampu mendorong kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya peraturan BKN nomor 18 tahun 2006 yang mengatur prosedur pemberian kompensasi kepada seluruh pegawai negeri sipil. Dengan adanya peraturan yang langsung dilakukan oleh pemerintah pusat tentang prosedur-prosedur pemberian kompensasi yang sudah baku dari pemerintah menyebabkan kinerja para pegawai STMM Yogyakarta tidak terpengaruh oleh

keadilan prosedural kompensasi yang ada pada instansi. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya kepercayaan yang tinggi terhadap prosedur kompensasi yang diatur oleh pemerintah. Hal ini juga ditunjukkan oleh tingginya kepuasan para pegawai terhadap sistem pemberian gaji pada instansi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cropanzano, Rupp dan Byrne (2001) yang mengatakan karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi jika karyawan merasa proses pengambilan keputusan terhadap prosedur kompensasi dan penggajian dianggap adil dan sesuai dengan keinginan mereka. Namun dalam penelitian ini keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) yang mengatakan keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja yang disebabkan oleh baiknya iklim kerja sehingga para karyawan tidak terpengaruh terhadap prosedur pemberian gaji.

3. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis awal (H3) yang diajukan adalah terdapatnya pengaruh positif signifikan dari motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta. Akan tetapi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada STMM Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa tingginya motivasi intrinsik dalam setiap pegawai STMM Yogyakarta belum mampu meningkatkan kinerja mereka secara langsung. Akan tetapi motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta melalui kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian lanjutan yang dilakukan peneliti, kinerja para pegawai STMM Yogyakarta lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor ekstrinsik yang menunjang proses kerja dari para pegawai. Diantaranya adalah kondisi tempat kerja, hubungan para pegawai dengan rekan kerja, adanya supervisi yang baik dari atasan. Hal ini ditunjukkan oleh

mayoritas pegawai yang berumur di atas 45 tahun. Pegawai cenderung lebih mementingkan faktor-faktor yang dapat menunjang pekerjaan dari pegawai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rofita (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian ini tidak terdapat adanya pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik secara langsung terhadap kinerja pegawai pada STMM Yogyakarta

4. Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai STMM Yogyakarta.

Hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh positif signifikan dari keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kinerja terbukti. Meskipun persepsi para pegawai STMM Yogyakarta terhadap keadilan distributif kompensasi berada pada kategori cukup, namun hal tersebut sudah mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai.

Sehingga dapat dikatakan semakin adil STMM Yogyakarta dalam mendistribusikan kompensasi pada pegawai maka para pegawai akan merasa semakin puas terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samad (2006) yang mengatakan terdapat pengaruh signifikan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Atmojo dan Tjahjono (2016) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja.

5. Keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian pada keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keduanya. Hipotesis awal (H5) yang menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja ditolak. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa tingginya persepsi terhadap keadilan prosedural kompensasi pada pegawai STMM Yogyakarta belum mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. hal ini dapat disebabkan oleh prosedur kompensasi yang belum dapat mewakili pandangan dan perasaan dari para pegawai dan belum melibatkan para pegawai karena prosedur-prosedur pemberian kompensasi sudah diatur oleh pemerintah pusat. Hal ini dilihat pada analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa kedua hal tersebut mempunyai nilai yang paling rendah di antara indikator lainnya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee (2000) yang menyimpulkan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjahjono (2008) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja. Namun hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai STMM Yogyakarta.

6. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai STMM Yogyakarta.

Dengan demikian hipotesis awal (H6) yang diajukan menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh

signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya persepsi motivasi intrinsik pegawai sudah mampu mendorong terciptanya kepuasan kerja pegawai STMM Yogyakarta. Jika motivasi intrinsik yang dirasakan oleh pegawai tinggi, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Penelitian lain yang sebelumnya dilakukan Herzberg dalam Gibson (2009) juga menyatakan bahwa seseorang yang termotivasi akan melakukan sesuatu yang nantinya akan memuaskan mereka.

7. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada STMM Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hipotesis awal (H7) yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi, dengan kata lain semakin tinggi persepsi pegawai terhadap keadilan distributif kompensasi maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Dan jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerjanya pun akan ikut meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika persepsi terhadap keadilan distributif kompensasi rendah maka kepuasan kerja juga akan menurun.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa makin tinggi persepsi kepuasan kerja pada pegawai maka kinerja juga akan meningkat. Dengan demikian kepuasan kerja terbukti sebagai variabel yang memediasi keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja.

8. Kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi dari keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada STMM Yogyakarta, tidak sesuai dengan hipotesis awal (H8) yang diajukan yang menyatakan jika terdapat pengaruh positif dari keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. dengan kata lain semakin tinggi persepsi pegawai terhadap keadilan prosedural kompensasi maka tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa makin tinggi persepsi kepuasan kerja pada pegawai maka kinerja juga akan meningkat. Dengan demikian kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel yang memediasi keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja meskipun dalam

analisis data kepuasan kerja memediasi seluruh variabel independen.

9. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara motivasi intrinsik terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada STMM Yogyakarta, dengan kata lain semakin tinggi persepsi pegawai terhadap motivasi intrinsik maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika persepsi terhadap keadilan motivasi intrinsik rendah maka kepuasan kerja juga akan menurun.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa makin tinggi persepsi kepuasan kerja pada pegawai maka kinerja juga akan meningkat. Dengan demikian kepuasan kerja terbukti sebagai variabel yang memediasi keadilan motivasi intrinsik terhadap kinerja.

10. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta, hal ini sesuai dengan hipotesis awal (H10) yang menyatakan terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja sehingga hipotesis awal diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya persepsi kepuasan kerja dapat mampu mendorong meningkatnya kinerja pegawai STMM Yogyakarta. Jika kepuasan kerja dalam suatu perusahaan / instansi tinggi, maka kinerja para pegawainya juga akan meningkat. Demikian pula dengan sebaliknya. Jika kepuasan kerja pegawai rendah maka kinerja juga akan ikut rendah (Robbins 2003 dalam Setiawan 2016)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh

Siwi (2016) yang mengatakan hal yang sama. Suatu organisasi secara umum memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya juga tinggi. Sehingga terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut.

G. Implikasi

1. Implikasi Praktis

Dalam dunia praktek, organisasi baik itu swasta maupun instansi negeri diharapkan lebih memperhatikan hal-hal yang bersifat strategis dalam kaitannya dengan para pegawai/karyawannya karena terdapat banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan. Termasuk keputusan-keputusan yang langsung berkaitan dengan karyawan. Keputusan yang dinilai tidak adil akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Informasi yang akurat dan transparan yang berkaitan dengan prosedur dan pemberian gaji serta dorongan motivasi terhadap karyawannya. Meskipun dalam hasil penelitian ini

prosedur pemberian kompensasi tidak berpengaruh signifikan, namun hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja dari para pegawai karena para pegawai lebih cenderung memikirkan cukupnya distribusi terhadap gaji para karyawan/pegawai. Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh rasa puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani di tempat bekerja. Sehingga hal tersebut juga harus menjadi perhatian dari para pengambil kebijakan dalam suatu organisasi.

2. Implikasi Teoritis

Secara ilmu teoritis, hasil penelitian yang di dapat dari penelitian ini dapat memberikan suatu pemahaman tertentu tentang beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan/ pegawai dalam organisasi. Terutama dalam hal keadilan kompensasi dan motivasi. Penelitian untuk ke depannya penting untuk dapat memahami secara dalam terhadap situasi-situasi kritis pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Beberapa pendekatan

penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel mediasi yang akan dapat membantu memahami pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dalam berbagai kondisi.