

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah

Kelistrikan di Indonesia di mulai pada akhir abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan Belanda antara lain pabrik gula dan pabrik the mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk pemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta Belanda yaitu NV NIGN yang semula bergerak dibidang gas memperluas usahanya dibidang listrik untuk kemanfaatan umum. Pada tahun 1927 pemerintah Belanda membentuk s'Land Waterkracht Bedrijven (LB) yaitu perusahaan listrik Negara yang mengelola di PLTA Pelanggan, PLTA Lamajan dan PLTA Bengkok Dago, PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Giringan di Madiun, PLTA tes di Bengkulu, PLTA Tonsea lama di Sulawesi

Utara dan PLTU di Jakarta. Selain itu beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik di Kotapraja.

Menyerahnya Pemerintahan Belanda kepada Jepang dalam Perang Dunia II maka Indonesia dikuasai oleh Jepang, yang kemudian jatuhnya Jepang ke tangan Sekutu dan Diproklamasikannya kemerdekaan RI maka diambil alih perusahaan-perusahaan listrik yang dikuasai Jepang. Pengambil alih tersebut diserahkan kepada Presiden Soekarno dan kemudian dengan Penetapan Pemerintah tahun 1945 No. 1 tanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik hanya sebesar 157,5 MW. Tanggal 1 Januari 1961, jawatan listrik dan gas di ubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas.

Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui Peraturan Pemerintah No.17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenaga listikan. tahun 1992, Pemerintah memberikan kesempatan kepada sector swasta untuk bergerak dalam bisnis dibidang penyediaan tenaga listrik.

Sejarah ketenagaan listrik di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan perjuangan bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai Hari Listrik dan Gas. Penetapan secara resmi sebagai Hari Listrik dan Gas berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga No. 20 tahun 1960, namun kemudian berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik N0. 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 perungatan Hari Listrik dan Gas yang digabung dengan Hari Kebangkitan Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari listrik, maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi No. 1134.K/43/MPE/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional.

Pada tahun 1994 terjadi perubahan mendasar dalam tubuh perusahaan yang tadinya berstatus sebagai Perusahaan Umum ini, yaitu setelah keluarnya Perpu no.3 dan sesuai dengan akte notaris Soetjipto, SH No 169 yang menyatakan bahwa Perum PLN statusnya diubah menjadi Perseroan dengan nama PT.PLN (Persero). Perubahan status perusahaan tersebut ternyata membawa dampak sangat kuat bagi perkembangan perusahaan listrik Indonesia dalam menggapai orientasi dan obsesinya. Selain itu dalam rangka memaksimalkan peran perusahaan itu berbagai upaya telah dilakukan dapat dilihat dari perusahaan struktur organisasinya baik yang dikantor pusat maupun didaerah. Begitu juga secara eksternal kini PLN telah melakukan

ekspansi dengan membentuk unit-unit bisnis dan anak perusahaan sebagai unit pelaksanaannya.

Unit wilayah yang PLN terdiri dari 11 wilayah kerja ditambah dengan kawasan Batam sebagai wilayah khusus. Wilayah tersebut antara lain: wilayah I Aceh, Wilayah II Sumatra Utara, Wilayah III Sumbar-Riau, Wilayah IV Sumsel-Bengkulu-Jambi dan Bangka Belitung. Wilayah V Kalimantan Barat, Wilayah VI Kalimantan Selatan, Timur dan Tengah, Wilayah VII Sulut Sulteng, Wilayah VIII Sulawesi Selatan dan Tenggara, Wilayah IX Maluku, Wilayah X Irian Jaya dan Wilayah XI Bali NTT-NTB.

Selain wilayah PLN memiliki unit distribusi Jakarta Raya dan Tangerang distribusi Jawa Barat, distribusi Jawa Tengah dan Timur. Begitu juga membentuk anak perusahaan diantaranya PT. Indonesia Power, PT. Icon Plus dan PLN Batam yang sebelumnya menjadi daerah khusus.

2. Visi Misi dan Moto

a. Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh Kembang, Unggul dan Terpercaya dengan Bertumpu pada Potensi insani.

b. Misi.

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Moto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.

3. Maksud dan Tujuan Perseroan.

Adalah untuk menyelenggarakan usaha penyediaan listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintahan dibidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan terbatas.

4. Makna Logo PLN

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal.

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambing lainnya, melambangkan bahwa PT. PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya diperusahaan ini.

b. Petir atau Kilat.

Menggambarkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun

mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT. PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

c. Tiga Gelombang.

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya.

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

a. Hasil Penyebaran Kuesioner.

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 130 kuesioner di PT. PLN (Persero) cabang Sumbawa Besar. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Sumbawa Besar.

Penyebaran kuesioner berjumlah 130 yang kembali hanya 112 kuesioner. Kuesioner yang layak untuk diolah hanya sebanyak 101 kuesioner, Karena sebanyak 11 kuesioner tidak diisi secara lengkap. Data ini menggambarkan beberapa kondisi responden ditampilkan secara spesifik. Data responden ini memberikan informasi secara sederhana tentang keadaan yang dijadikan subyek penelitian.

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner Disebar	130	
Kuesioner Kembali	101	78%
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	11	8.46
Kuesioner yang dapat diolah	101	78%

Sumber: Data diolah tahun 2017

b. Deskriptif Data Responden.

Deskriptif data ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistic. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan subjek penelitian. Responden pada penelitian ini digambarkan melalui jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan dan masa kerja. Profil responden dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Profil Responden

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Jenis Kelamin:		
	1. Perempuan	24	23.8
	2. Laki-Laki	77	76,2
Total		101	100
2	Usia:		
	1. 21 - 30	12	11.9
	2. 31 - 40	20	19.8
	3. 41 - 50	35	34.6
	4. 51 – 60	34	33.7
Total		101	100
3	Pendidikan:		
	1. SMA	34	33.7
	2. D3	25	24.7
	3. S1	42	41.6

Total		101	100
4	Masa Kerja:		
	1. < 5 Tahun	11	10.9
	2. 5 – 10 Tahun	20	19.8
	3. 10 – 15 Tahun	14	13.9
	4. 15 – 20 Tahun	35	34.6
	5. > 20 Tahun	21	20.8
Total:		101	100

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan table 4.2 diatas dapat dilihat bahwa profil responden dikelompokkan dalam empat bagian. Bagian utama yaitu jenis kelamin, seperti yang terlihat pada tabel bahwa jumlah karyawan perempuan lebih sedikit dengan jumlah prosentase 23.8% dibandingkan dengan jumlah karyawan laki-laki yang lebih banyak berjumlah prosentase 76.2%. Pada bagian ke-2 yaitu Usia responden dimana responden yang bekerja sebagai karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Sumbawa Besar yaitu pada rentan usia 21-30 tahun dengan jumlah prosentase 11.9%, pada usia 31-40 tahun dengan jumlah prosentasi 19.8%, pada usia 41-50 tahun dengan jumlah prosentase 34.6 lebih besar dari jumlah prosentase usia yang lain, dan usia 51-60 tahun

dengan jumlah prosentase yaitu 33.7%. Maka untuk profil responden berdasarkan usia didapat prosentase terbesar dari responden yaitu berada pada usia 41-50 tahun dengan prosentase 34.6% dengan jumlah 35 karyawan.

Bagian ke-3 yaitu responden berdasarkan tingkat Pendidikan dimana jumlah responsi pada tingkatan SMA dengan jumlah prosentase 33.7%, jumlah responsi pada tingkat D3 dengan jumlah prosentase 24.7%, dan tingkatan pendidikan pada S1 dengan jumlah prosentase yaitu 41.6%. Maka untuk profil responden berdasarkan tingkat pendidikan didapat prosentase terbesar yaitu pada S1 dengan prosentase 41.6% yang berjumlah 42 karyawan. Lalu bagian ke-4 yaitu responden berdasarkan masa kerja pada masa lama kerja < 5 tahun dengan jumlah prosentase 10.9%, jumlah response pada tingkatan lama masa kerja antara 5-10 tahun dengan jumlah prosentase yaitu 19.8%, jumlah response pada tingkatan lama masa kerja 10-15 tahun dengan jumlah prosentase yaitu 13.9%. jumlah responsi pada tingkatan lama masa kerja 15-20 tahun dengan jumlah prosentase yaitu 34.6%. Dan jumlah response pada tingkat lama masa kerja >20 tahun dengan jumlah prosentase 20.8%. Maka untuk profil responden masa kerja dengan jumlah prosentase terbesar yaitu pada masa kerja 15-20 tahun dengan jumlah responden 35 karyawan.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas diuji dengan program AMOS dengan melihat output estimate dengan cara membandingkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. besar dari r tabel.

Tabel 4.3

Tabel Hasil Uji Valid

NO	Variabel		r hitung	r tabel	Ket
1	Keadilan Distributif (X ₁)	KD1	0,890	0,176	Valid
		KD2	0,897	0,176	Valid
		KD3	0,885	0,176	Valid
		KD4	0,824	0,176	Valid
2	Keadilan Prosedural (X ₂)	KP1	0,662	0,176	Valid
		KP2	0,719	0,176	Valid
		KP3	0,689	0,176	Valid
		KP4	0,630	0,176	Valid
		KP5	0,650	0,176	Valid
		KP6	0,736	0,176	Valid
		KP7	0,717	0,176	Valid
3	Kepuasan Kerja (M)	KK1	0,691	0,176	Valid
		KK2	0,753	0,176	Valid
		KK3	0,678	0,176	Valid
		KK4	0,641	0,176	Valid
		KK5	0,724	0,176	Valid
		KK6	0,662	0,176	Valid
		KK7	0,726	0,176	Valid
4	Kinerja (Y)	K1	0,612	0,176	Valid
		K2	0,719	0,176	Valid
		K3	0,709	0,176	Valid
		K4	0,555	0,176	Valid
		K5	0,730	0,176	Valid
		K6	0,540	0,176	Valid
		K7	0,602	0,176	Valid
		K8	0,652	0,176	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Tabel diatas merupakan hasil uji validitas. Uji validitas dapat dilihat dengan nilai total Bivariate Correlation Pearson ^rhitung lebih besar daripada ^rtabel. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan jumlah data responden (n)= 101 responden, r tabel 0.176 dan dengan taraf signifikan 0.05.

2. Uji Reliabelitas

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

Tabel 4.4

Tabel Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Keadilan Distributif	0,897	Reliabel
Keadilan Prosedural	0,813	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,823	Reliabel
Kinerja	0,794	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2017

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator-indikator konstruk yang telah melalui validitas, dan dinyatakan valid. Program IBM SPSS 21.0 memberikan fasilitas untuk menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70, walaupun nilai 0.60 – 0.70.

3. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KD1	101	1	5	2.84	.967
KD2	101	1	5	2.86	1.087
KD3	101	1	5	2.90	1.025
KD4	101	1	5	2.85	.910
Valid N (listwise)	101			11.45	

Sumber: Data diolah tahun 2017

Pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa statistic diskriptif responden dalam memeberikan penilaian variable keadilan distributive kompensasi. Variabel keadilan distributive kompensasi menunjukkan jumlah rata-rata yaitu 11.45 dengan skor minimum yang terdapat pada KD1, yaitu kompensasi di kantor tempat bekerja telah menggambarkan usaha yang telah dilakukan dalam pekerjaan. Sedangkan skor maximum terdapat pada KD3, yaitu kompensasi dikantor tempat bekerja menggambarkan apa yang saya berikan kepada tempat kerja.

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP1	101	2	5	3.93	.637
KP2	101	2	5	3.85	.623
KP3	101	2	5	3.98	.693
KP4	101	3	5	3.87	.560
KP5	101	3	5	3.90	.575

KP6	101	2	5	3.85	.654
KP7	101	2	5	3.86	.600
Valid N (listwise)	101			27.24	

Sumber: Data diolah tahun 2017

Pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa statistic diskriptif responden dalam memeberikan penilaian variable keadilan prosedural kompensasi. Variabel keadilan prosedural kompensasi menunjukkan jumlah rata-rata yaitu 27.24 dengan skor minimum yang terdapat pada KP2, yaitu prosedur kompensasi di kantor tempat bekerja telah diupayakan melibatkan para karyawan sehingga penilaian kinerja dapat diterima dengan baik. Sedangkan skor maximum terdapat pada KP3, yaitu prosedur kompensasi di kantor tempat bekerja telah diaplikasikan secara konsisten.

Tabel 4.7

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	101	3	5	4.02	.583
KK2	101	2	5	4.05	.638
KK3	101	3	5	4.05	.572
KK4	101	2	5	3.99	.624
KK5	101	2	5	4.00	.600
KK6	101	3	5	4.00	.583
KK7	101	3	5	3.98	.565
Valid N (listwise)	101			28.09	

Sumber: Data diolah tahun 2017

Pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa statistic diskriptif responden dalam memeberikan penilaian variable kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata-rata yaitu 28.09 dengan skor minimum yang terdapat pada KK7, yaitu puas terhadap sistem kompensasi dikantor tempat bekerja. Sedangkan skor maximum terdapat pada KK2, yaitu sistem kompensasi dikantor tempat bekerja selalu mempertimbangkan masukan-masukan yang di berikan.

Tabel 4.8

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	101	3	5	4.15	.623
K2	101	3	5	4.03	.655
K3	101	2	5	4.09	.680
K4	101	3	5	3.92	.688
K5	101	3	5	4.16	.644
K6	101	3	5	4.04	.647
K7	101	3	5	4.01	.592
K8	101	2	5	4.01	.671
Valid N (listwise)	101			32.41	

Sumber: Data diolah tahun 2017

Pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa statistic diskriptif responden dalam memeberikan penilaian variable kinerja. Variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata yaitu 32.41 dengan skor minimum yang terdapat pada K4, yaitu kreativitas yang dimiliki dalam bekerja sudah di akui oleh siapapun . Sedangkan skor maximum terdapat pada K5, yatu dalam menyelsaikan pekerjaan, dapat bekerja sama dengan baik.

D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

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

1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini berdasarkan konsep analisis yang terdapat pada bab III. Secara umum model penelitian ini terdiri dari variable Keadilan ditributif kompensasi, keadilan procedural kompensasi, kepuasan kerja, kinerja.

2. Menyusun Diagram Alur (Diagram Path)

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

3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

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

4. Input Matriks dan Estimasi Model

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

a. Ukuran Sampel

Ukuran sampel data yang sesuai adalah antara 100-200, Karena menggunakan estimasi maximum likelihood estimation (ML). Responden yang menjadi sampel dalam estimasi ini berjumlah 101 yang dimana asumsi untuk sampel ini telah terpenuhi.

b. Identifikasi Outlier

Tabel 4.9

Hasil Uji *Outliers*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
51	41.178	.030	.953
90	40.903	.032	.834
65	40.668	.034	.662
80	37.587	.066	.907
36	37.387	.069	.833

Sumber: Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bats akhir outlier yang digunakan pada tingkat $P < 0.001$. Kemudian melalui proses program excel dengan CHIINV hasilnya adlah 67.9851. Artinya hasil dari seluruh jumlah data responden, tidak ada yang terindekasi *outleirs*.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaukan dengan melihat nilai critical ratio (c.r) untuk kurfosis atau disebut (keruncingan) maupun skewness (Kemencengan), apabila nilainya lebih besar ± 2.58 maka distribusi tersebut tidak normalsecara univariate. Sedangkan secara multivariate dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ferdinan, 2006). Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas Data

	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
K8	2,000	5,000	-,211	-,866	-,145	-,297
K7	3,000	5,000	-,002	-,008	-,114	-,234
K6	3,000	5,000	-,036	-,149	-,591	-1,212
K5	3,000	5,000	-,155	-,634	-,633	-1,298
K4	3,000	5,000	,102	,418	-,872	-1,790
K3	2,000	5,000	-,302	-1,237	-,153	-,315
K2	3,000	5,000	-,030	-,121	-,648	-1,330
K1	3,000	5,000	-,108	-,445	-,489	-1,004

	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK1	3,000	5,000	-,001	-,004	-,029	-,060
KK2	2,000	5,000	-,273	-1,120	,272	,558
KK3	3,000	5,000	,007	,027	,059	,122
KK4	2,000	5,000	-,241	-,989	,371	,762
KK5	2,000	5,000	-,279	-1,145	,741	1,520
KK6	3,000	5,000	,000	,000	-,029	-,060
KK7	3,000	5,000	-,006	-,023	,156	,320
KP1	2,000	5,000	-,177	-,726	,112	,229
KP2	2,000	5,000	-,141	-,580	,077	,159
KP3	2,000	5,000	-,156	-,639	-,388	-,797
KP4	3,000	5,000	-,039	-,162	,036	,075
KP5	3,000	5,000	-,005	-,021	-,033	-,068
KP6	2,000	5,000	-,058	-,238	-,221	-,454
KP7	2,000	5,000	-,498	-2,044	1,028	2,108
KD4	1,000	5,000	-,184	-,755	-,261	-,535
KD3	1,000	5,000	-,025	-,104	-,337	-,691
KD2	1,000	5,000	,042	,172	-,730	-1,497
KD1	1,000	5,000	-,213	-,875	-,529	-1,086
Multivariate					14,481	1,907

Sumber: Data diolah tahun 2017

Hasil pengujian normalitas data sebagaimana pada tabel 4.15 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai c.r untuk kurtosis maupun skewness, berada pada rentang ± 2.58 . sedangkan secara multivariate data memenuhi asumsi normal Karena berada di dalam rentang ± 2.58 . untuk itu dilakukan estimasi dengan prosedur *bootstrap*.

Menurut Ghozali (2011) di dalam membandingkan nilai estimasi parameter dengan original ML dan bootstrap ML, kita juga dapat mengevaluasi kesesuaian antara model yang dihipotesiskan. Bollen dan Stine (1993) dalam Ghozali (2011) memberikan alat untuk menguji

hipotesis nol yang menyatakan bahwa model spesifikasi benar. Berikut ini adalah hasil output Bollen Stine.

Summary of Bootstrap Iterations (Default model)

0 bootstrap samples were unused because of a singular covariance matrix.

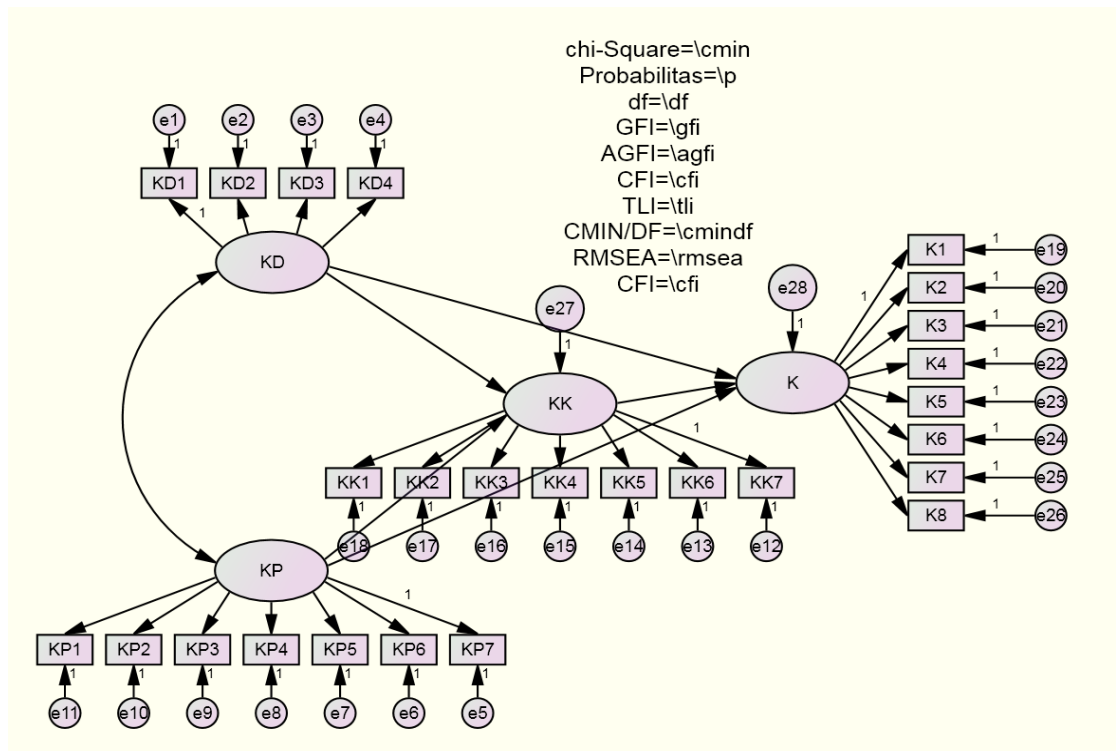
0 bootstrap samples were unused because a solution was not found.

200 usable bootstrap samples were obtained.

Sumber: Data diolah tahun 2017

Pada model original tanpa bootsrap nilai chi-square=295.392 dengan probabilitas 0.202. sedangkan hasil probabilitas Bollen Stine bootstrap=0.706 (dapat dilihat dari fail to fit 59 dibagi total sampel bootstrap 200) dan nilai ini tidak signifikan pada 5% yang menyatakan bahwa model tidak dapat ditolak dan hasil ini konsisten dengan hasil chi-square model original yang juga tidak dapat menolak hipotesis nol. Jadi Bollen Stine bootstrap menerima model.

d. Model Hipotesis



Gambar 4.1

Model Hipotesis

Uji statistik hasil dari pengolahan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan hubungan antar variable yang ditampilkan melalui c.r (critical ratio) dan nilai signifikan probability masing-masing hubungan antar variable. Berikut ini adalah output tabel pengujian hipotesis dengan menggunakan alat uji AMOS dalam bentuk output Regression Weight seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Regression Weight

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK <--- KD	.085	.039	2.199	.028	par_2
KK <--- KP	.810	.154	5.258	***	par_3
K <--- KK	.639	.209	3.063	.002	par_4
K <--- KD	-.039	.029	-1.342	.180	par_5
K <--- KP	.278	.162	1.718	.086	par_6

Sumber: Data diolah tahun 2017

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

Hasil pengaruh variable dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	P	Batas	Keterangan
1	Keadilan distributif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	0,040	0,05	Ada pengaruh
2	Keadilan prosedural berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Ada pengaruh
3	Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kinerja	0,320	0,05	Tidak Ada pengaruh
4	Keadilan prosedural berpengaruh terhadap Kinerja	0,025	0,05	Ada Pengaruh
5	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,005	0,05	Ada Pengaruh
PENGARUH TIDAK LANGSUNG		Direct	Indirect	Keterangan
6	Keadilan distributive berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja	0,074	0,112	Ada Pengaruh
7	Keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja	0,465	0,515	Ada Pengaruh

Sumber: Data diolah tahun 2017

1. Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression antara keadilan distributive kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diperoleh jumlah nilai sebesar 0.040, pengujian hubungan kedua variable tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.040 ($p < 0.05$). dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima sebab terdapat pengaruh langsung atau positif signifikan antara keadilan distributive kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression antara keadilan distributive kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diperoleh jumlah nilai 0.000, pengujian hubungan kedua variable tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0.000 ($p < 0.05$). dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima sebab terdapat pengaruh langsung atau positif signifikan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja.

3. Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression antara keadilan distributive kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diperoleh jumlah nilai sebesar 0.320, pengujian hubungan kedua variable tersebut menunjukkan nilai batas probabilitas sebesar 0.320 ($p < 0.05$). dengan demikian hipotesis 3 tidak dapat diterima secara langsung dikarenakan tidak ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara keadilan distributive kompensasi terhadap kinerja.

4. Pengujian Hipotesis 4

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression antara keadilan distributive kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diperoleh jumlah nilai sebesar 0.025, pengujian hubungan kedua variable tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.025 yang dimana nilai ($p < 0.05$). dengan demikian hipotesis 4 dapat diterima secara langsung sebab terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kerja.

5. Pengujian Hipotesis 5

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression antara keadilan distributive kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diperoleh jumlah nilai sebesar 0.005, pengujian hubungan kedua variable tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.005 yang dimana nilai ($p < 0.05$). dengan demikian hipotesis 5 dapat diterima secara langsung sebab terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kerja.

6. Pengujian Hipotesis 6

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara keadilan distributive kompensasi berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja dimana perolehan nilai indirect $>$ direct. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0.112 > 0.074$. dengan demikian hipotesis 6 diterima atau dapat memediasi artinya keadilan distributive kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

7. Pengujian Hipotesis 7

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja dimana perolehan nilai indirect $>$ direct. Pengujian hubungan kedua variable tersebut menunjukkan nilai $0.515 > 0.465$. dengan demikian hipotesis hipotesis 7 diterima atau dapat memediasi

artinya keadilan procedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Unruk melihat pengaruh dari variable intervening atau mediasi antara pengaruh keadilan distributive kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening sebagai berikut:

Tabel 4.13

Standar Direct Effect

	KP	KD	KK	K
KK	.878	.191	.000	.000
K	.465	-.074	.587	.000

Sumber: Data diolah tahun 2017

Tabel 4.14

Standar Indirect Effect

	KP	KD	KK	K
KK	.000	.000	.000	.000
K	.515	.112	.000	.000

Sumber: Data diolah tahun 2017

Tabel 4.15

Standar Total Effect

	KP	KD	KK	K
KK	.878	.191	.000	.000
K	.980	.038	.587	.000

Sumber: Data diolah tahun 2017

Tabel 4.16

Standar Direct Setelah Modifikasi

	KP	KD	KK	K
KK	.882	.193	.000	.000
K	.344	-.102	.728	.000

Sumber: Data diolah tahun 2017

Tabel 4.17

Standar Indirect Setelah Modifikasi

	KP	KD	KK	K
KK	.000	.000	.000	.000
K	.642	.140	.000	.000

Sumber: Data diolah tahun 2017

Tabel 4.18

Standar Total Effect setelah Modifikasi

	KP	KD	KK	K
KK	.882	.193	.000	.000
K	.986	.038	.728	.000

Sumber: Data diolah tahun 2017

Dari tabel diatas terdapat beberapa tabel sesudah dan sebelum modifikasi, apakah variable kepuasan efektif menjadi penghubung antara variable distributive kompensasi dan variable kinerja, dengan cara membandingkan hasil nilai Standarized Direct Effect dan Standarized Indirect Effect. Yang dimana jika standardized direct effect lebih besar dari standardized indirect effect maka dapat dikatakan bahwa variable mediasi tersebut memiliki pengaruh secara tidak langsung dalam kedua hubungan variable tersebut antara (independent dan dependent). Keadilan procedural

kompensasi dan keadilan distributive kompensasi yang dilihat dari Standardized direct effect maka dapat dikatakan bahwa variable mediasi tersebut memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dalam hubungan kedua variable tersebut (Independen dan dependen). Keadilan distributive dan keadilan procedural terhadap kinerja yang dapat dilihat dari *standardized direct effect* keadilan procedural (0.344), keadilan distributive (-0.102) dengan *standardized indirect effect* keadilan procedural (0.642), keadilan distributive (0.140). berdasarkan data tersebut dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh keadilan distributive kompensasi dan keadilan procedural kompensasi yang dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hubungan tidak langsung antara keadilan distributive dan keadilan procedural terhadap kinerja hasilnya adalah signifikan. Oleh Karena itu, komitmen efektif memediasi dalam pengaruh hubungan tersebut.

Standardized total effect merupakan penjumlahan antara standardized direct effect dan standardized indirect effect. Variable keadilan procedura dan keadilan distributive (0.344), (-0,102) dan standardized indirect (0.642), (0.140). sehingga standardized total effects variable keadilan procedural dan keadilan distributive adalah (0.986), (0.038).

5. Identifikasi Model Struktural

Tabel 4.19
Pengujian Notes Model

Number of distinct sample moments:	120
Number of distinct parameters to be estimated:	31

Degrees of freedom (120 - 31):	89
--------------------------------	----

Minimum was achieved

Chi-square = 168.196

Degrees of freedom = 89

Probability level = .000

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasar hasil data tabel 4.25 diatas diperoleh bahwa hasil bahwa kinerja karyawan adalah overidentified. Dengan jumlah sampel (N)= 101, total jumlah data kovarian 120 sedangkan jumlah parameter yang akan diestimasi adalah 31. Dari hasil tersebut, maka degrees of freedom yang dihasilkan dari $120-31=89$, maka proses pengujian estimasi maksimum likelihood telah dilakukan dan diidentifikasi estimasinya dengan hasil data berdistribusi normal

Setelah model diestimasi dengan maksimum likelihood dan dinyatakan berdistribusi normal, maka model dinyatakan fit. Proses selanjutnya menganalisis hubungan antara indicator dengan variable yang ditunjukkan. Untuk melihat hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.26.

Tabel 4.20

Pengujian Hubungan antara Indikator dengan Variabel

	Estimate
KD1 <--- KD	.857
KD2 <--- KD	.864
KD3 <--- KD	.844
KD4 <--- KD	.754
KP7 <--- KP	.663
KP6 <--- KP	.702
KK7 <--- KK	.632
KK6 <--- KK	.581
K1 <--- K	.514
K2 <--- K	.618

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan output standardized pada tabel 4.26 diatas, angka pada kolom estimate menunjukkan faktor loading dari setiap indicator terhadap variable terkait. Pada variable keadilan distributive kompensai terdapat ada 4 indikator, maka ada 4 faktor loading. Angka dari keseluruhan indicator menunjukkan adanya hubungan dengan variable keadilan distributif yang dapat digunakan untuk menjelaskan variable keadilan distributive Karena mempunyai nilai faktor loading diatas 0.05.

Pada variable keadilan procedural terdapat 7 indikator, dan 7 faktor loading yang menunjukkan adanya hubungan dengan variable keadilan procedural yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variable keadilan procedural.

Pada variable kepuasan kerja ada terdapat 7 indikator dan 7 faktor loading yang menunjukkan adanya hubungan dengan variable kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variable kepuasan kerja.

Pada variable kinerja ada 8 indikator dan 8 faktor loading yang menunjukkan adanya dua (2) indikator yang menunjukkan hubungan yang lemah antara kinerja yaitu pada K5 dan K6. Sementara indikator 6 lainnya menunjukkan adanya hubungan dengan variable kinerja yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variable kinerja.

6. Menilai Kriteria Goodness of fit

Analisis hasil pengolahan data pada full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Uji terhadap kelayakan model dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada tabel 4.26

Tabel 4.21

Hasil Uji *Goodness Of Fit* sebelum dimodifikasi

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Chi-Square</i>	<i>Diharapkan lebih kecil dari</i> ≤ 67.985	433.778	Bad Fit
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Bad Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,069	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0,761	Poor Fit
AGFI	≥ 0.80	0,714	Poor Fit

CMIN/DF	≤ 2.0	1,480	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0,857	Marginal Fit
CFI	≥ 0.90	0,871	Marginal Fit

Sumber: Data diolah tahun 2017

Hasil evaluasi kesesuaian model (goodness of fit) menunjukkan bahwa model di data 4.17 diatas terdapat keterbatasan Karena beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil analisis X^2 Chi-square dengan nilai 433.778 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk Karena tidak memenuhi ketentuan minimum lebih kecil dari kriteria cut off value yaitu 67.985.
2. Hasil analisis signifikan probability dengan nilai 0.000 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk karena tidak memenuhi syarat ketentuan minimum cut off value yaitu sebesar ≥ 0.05 .
3. Hasil analisis RMSEA dengan nilai 0.069 menunjukkan tingkat penerimaan yang baik karena memenuhi syarat ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≤ 0.08 .
4. Hasil analisis GFI dengan nilai 0.761 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk karena tidak memenuhi syarat ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≥ 0.90 .
5. Hasil analisis AGFI dengan nilai 0.714 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk dikarenakan tidak memenuhi syarat pada ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≥ 0.714 .

6. Hasil analisis CMIN/DF dengan nilai 1.480 menunjukkan tingkat penerimaan yang baik karena memenuhi syarat pada ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≤ 2.0 .
 7. Hasil analisis TLI dengan nilai 0.857 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk karena tidak memenuhi syarat pada ketentuan yang telah ditentukan cut off value yaitu sebesar ≥ 0.90 .
 8. Hasil CFI dengan nilai 0.871 menunjukkan tingkat penerimaan yang buruk dikarenakan nilai pada CFI tidak memenuhi syarat pada ketentuan yang telah ditentukan oleh cut off value yaitu sebesar ≥ 0.90 .
7. Interpretasi dan Model Model.

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

Tabel 4.22

Modification Indices Regression Weights

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

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.29 di atas menjelaskan, bahwa apabila peneliti akan melakukan modifikasi model dapat dilakukan dengan menghubungkan antar variabel yang tidak di estimasi. Indices modifikasi memberikan gambaran mengenai mengecilnya nilai Chi-Square atau

mengurangi nilai Chi-Square bila sebuah koefisien di estimasi. Sebuah indeks modifikasi sebesar 4.0 menurut Arbucke (1999) dan Hair et al atau bahkan lebih besar dan itu memberikan indikasi bahwa jika koefisien itu diestimasi, maka akan terjadi pengecilan Chi-Square yang signifikan.

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

Item pada KD3 yaitu, kompensasi di kantor tempat bekerja sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan berpengaruh terhadap item KD4 yaitu, kompensasi di dikantor tempat bekerja telah sesuai dengan kinerja yang saya berikan.

Item pada K1 yaitu, semua tugas dapat di selasikan dengan baik dan memuaskan berpengaruh terhadap item K2 yaitu, mapu mencapai standar kualitas yang diinginkan olehkantor tempat bekerja.

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

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

Item pada KK4 yaitu, berdasarkan kontribusi pada kantor tempat bekerja, karyawan puas dengan kompensasi yang diterima berpengaruh terhadap KD3 yaitu, kompensasi di kantor tempat bekerja menggambarkan apa yang di berikan kepada tempat kerja.

Item pada K2 yaitu, mapu mencapai standar kualitas yang diinginkan oleh kantortempat saya bekerja berpengaruh terhadap K1 yaitu, semua tugas dapat di selsaikan dengan baik dan memuaskan.

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

Tabel 4.23

Output Modifikasi

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Hasil Model Sebelum	Hasil Model setelah	Model
<i>X²Chi-square</i>	≤ 67.985	433.778	295.392	Bad Fit
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	0,202	GoodFit
RMSEA	≤ 0.08	0,069	0,027	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0,761	0,835	Marginal Fit
AGFI	≥ 0.80	0,714	0,790	MarginalFit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,480	1,070	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0,857	0,979	Good Fit
CFI	≥ 0.90	0,871	0,982	Good Fit

Sumber: Data diolah tahun 2017

E. Pembahasan (interpretasi)

1. Pengaruh Keadilan Distributive Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

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

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tang et.al., (1996); Lambert (2003) ;Lestari (2012) yang menyatakan bahwa keadilan distributive kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Keadilan Procedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa keadilan procedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila keadilan procedural kompensasi diberikan secara adil maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dan merasa puas atas hasil yang telah dilakukan selama ditempat bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tjahjono, 2010;2011 yang menyatakan bahwa keadilan prosdural kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa keadilan procedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keadilan distributive kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tidak terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Atmojo (2016) yang menyatakan bahwa keadilan distributive tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Keadilan Procedural Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keadilan procedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keadilan terhadap procedural kompensasi yang diberikan maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi sehingga keadilan procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Nugraheni (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh keadilan procedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa

dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan ditempat mereka bekerja, maka kinerja karyawanpun meningkat, dan kepuasan kerja pun mampu menjadi variabel yang memediasi antara variabel dependent dan independent secara tidak langsung.

6. Pengaruh Keadilan Distributive Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berarti terjadinya mediasi antara hubungan keadilan distributive kompensasi dan kinerja secara tidak langsung. Dengan demikian variabel tersebut menjelaskan adanya peran mediasi kepuasan terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Atmojo (2016) yang menyatakan bahwa keadilan distributive kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja melalui mediasi atau variabel kepuasan.

7. Pengaruh Keadilan Procedural Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh keadilan procedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti terjadinya mediasi antara hubungan keadilan procedural kompensasi terhadap kinerja secara tidak langsung. Dengan demikian variabel tersebut menjelaskan adanya peran mediasi kepuasan terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Atmojo (2016), yang menyatakan bahwa keadilan procedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.