

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jl. Kusumanegara No.9, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta merupakan instansi pemerintahan yang bertugas untuk melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang perindustrian dan perdagangan serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan yang diberikan gubernur.

2. Visi dan Misi

a. Visi :

“Menjadi Akselator Terwujudnya Indagkop dan UKM Sebagai Penggerak Peningkatan Daya Saing Untuk Menuju Kemandirian Dan Kesejahteraan Masyarakat”.

b. Misi :

- 1) Meningkatkan peran koperasi dan pelaku usaha kecil Menengah dalam mendukung perekonomian masyarakat
- 2) Meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing perdagangan dalam negeri dan luar negeri

- 3) Meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing perdagangan dengan mewujudkan tertib ukur
- 4) Meningkatkan produktivitas dan daya saing IKM serta mengembangkan industri kreatif untuk meningkatkan daya saing produk.

B. Responden Penelitian

Tabel 4.1
Tingkat Pengambilan Kuisisioner

Keterangan	Jumlah Kuisisioner	Persentase (%)
Kuisisioner yang disebar	55	100 %
Kuisisioner yang kembali	53	96, 4%
Kuisisioner yang tidak kembali	2	3,6%
Total kuisisioner yang dapat diolah	51	92,7%

1. Masa Kerja

Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja dapat ditampilkan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Masa Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	1-5 tahun	6	11,7%
2	6-10 tahun	18	35,3%
3	> 10 tahun	27	53%
	Total	51	

2. Jenis Kelamin

Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat ditampilkan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	62,7%
2	Perempuan	19	37,3%
	Total	51	100%

C. Uji Kualitas dan Instrumen Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang diperoleh dari respondendan telah direkapitulasi kemudian dianalisis dalam bentuk analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan suatu data dalam bentuk grafik atau tabel. Tabel berikut memberikan gambaran statistik deskriptif dari setiap variabel berupa nilai minimum, maksimum, rata-rata, standar deviasi, dan jumlah pengamatan. Jumlah pengamatan dalam penelitian yaitu 51.

i = jarak atau range / banyak kelas

Range : angka terbesar-angka terkecil

Angka terbesar : 5

Angka terkecil : 1

Range : $5-1=4$

Banyaknya kelas : 5

$$I = 5 - 1/5$$

$$= 4/5$$

$$= 0,8$$

Tabel 4.4
Kategori Tingkat Jawaban

Keterangan	Batasan
Sangat Rendah	1 - 1,79
Rendah	1,8 - 2,59
Sedang	2,6 - 3,39
Tinggi	3,4 - 4,19
Sangat Tinggi	4,2 - 5,00

Tabel dibawah ini merupakan hasil output statistik deskriptif menggunakan program SPSS 22.0:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pemberian kompensasi menggambarkan usaha yang telah dilakukan	51	1	5	3,88	,621
Pemberian kompensasi sesuai dengan yang telah dilakukan	51	2	5	4,08	,483
Pemberian kompensasi menggambarkan apa yang telah diberikan	51	1	5	3,84	,612
Pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja	51	1	5	3,84	,703
Valid N (listwise)	51			3,91	

Sumber data: lampiran 3

Pada tabel 4.5 merupakan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel keadilan distributif kompensasi. Variabel keadilan distributif kompensasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,91 dengan skor minimum ada di item pemberian kompensasi menggambarkan apa yang telah diberikan dan pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja. Sedangkan skor maksimum ada di item pemberian kompensasi sesuai dengan yang telah dilakukan. Berdasarkan besarnya nilai interval, maka nilai rata-rata 3,91 termasuk kedalam kategori tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kategori tinggi.

Tabel 4.6
Keadilan Prosedural Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Dapat menyampaikan pendapat tentang prosedur pemberian kompensasi	51	3	5	3,92	,440
Dapat menyampaikan masukan yang dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi	51	2	5	3,98	,510
Prosedur pemberian kompensasi dijalankan secara konsisten	51	3	5	4,06	,465
Prosedur pemberian kompensasi tidak mengandung bias	51	2	5	3,86	,566
Prosedur pemberian kompensasi berdasarkan informasi yang akurat	51	2	5	4,00	,721
Dapat mempertanyakan pemberian kompensasi	51	3	5	4,04	,599
Prosedur pemberian kompensasi sesuai etika dan moral	51	3	5	4,04	,398
Valid N (listwise)	51			3,98	

Sumber data: lampiran 3

Pada tabel 4.6 merupakan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel keadilan prosedural kompensasi. Variabel keadilan prosedural kompensasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,98 dengan skor minimum ada di item prosedur pemberian kompensasi tidak mengandung bias. Sedangkan skor maksimum ada di item prosedur pemberian kompensasi dijalankan secara konsisten. Berdasarkan besarnya nilai interval, maka nilai rata-rata 3,98 termasuk kedalam kategori tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa keadilan procedural kompensasi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kategori tinggi.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kemalasan dalam bekerja merupakan sifat yang buruk	51	1	5	4,20	,693
Mempunyai dedikasi tinggi terhadap pekerjaan	51	2	5	4,08	,717
Bekerja dengan baik sehingga bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	51	3	5	4,20	,633
Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan hal penting bagi kesejahteraan pegawai	51	3	5	4,27	,532
Bekerja untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan memberikan kemakmuran bagi pegawai secara keseluruhan	51	1	5	3,96	,747
Pegawai harus melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan terbaik	51	3	5	4,16	,543
Bekerja bukan merupakan tujuan tetapi sarana untuk pengembangan diri dan hubungan sosial	51	1	5	4,06	,858
Merasa hidup tak berarti tanpa bekerja	51	2	5	3,98	,735
Lebih banyak waktu luang (untuk santai-santai) merupakan hal buruk	51	3	5	4,25	,659
Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapat perhatian besar	51	2	5	4,04	,692

Bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup	51	2	5	4,02	,735
Mengedepankan kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan penghasilan	51	3	5	4,16	,612
Setiap yang bekerja kehidupannya akan lebih maju	51	2	5	3,94	,614
Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri	51	3	5	4,25	,560
Memenuhi target merupakan kesuksesan dalam pekerjaan	51	2	5	4,08	,595
Pegawai harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya	51	3	5	4,18	,590
Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil kerjanya	51	2	5	4,12	,765
Valid N (listwise)	51			4,11	

Sumber data: lampiran 3

Pada tabel 4.7 merupakan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel etika kerja Islam. Variabel etika kerja Islam menunjukkan jumlah rata-rata 4,11 dengan skor minimum ada di item setiap yang bekerja kehidupannya akan lebih maju. Sedangkan skor maksimum ada di item keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan hal penting bagi kesejahteraan pegawai. Berdasarkan besarnya nilai interval, maka nilai rata-rata 4,11 termasuk kedalam kategori tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kategori tinggi.

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel *Employee Engagement*

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Merasa penuh energi di tempat kerja	51	2	5	3,86	,566
Merasa kuat dan semangat terhadap pekerjaan	51	2	5	3,86	,633
Ketika bangun di pagi hari merasa ingin bekerja	51	2	5	3,78	,808

Bisa terus bekerja untuk waktu yang lama dalam suatu waktu	51	3	5	3,98	,583
Sangat tangguh secara mental dalam bekerja	51	2	5	3,84	,612
Selalu bertahan walaupun sesuatu tidak berjalan dengan baik	51	2	5	3,86	,722
Pekerjaan yang dilakukan penuh makna dan tujuan	51	2	5	3,98	,547
Antusias perihal pekerjaan	51	2	5	4,02	,583
Pekerjaan dapat menginspirasi	51	2	5	3,96	,631
Bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan	51	3	5	4,06	,645
Waktu berlalu begitu cepat ketika bekerja	51	2	5	3,92	,659
Ketika bekerja, lupa terhadap sesuatu disekitar	51	2	5	3,25	1,055
Merasa senang ketika bekerja intens	51	2	5	3,86	,722
Merasa larut dalam pekerjaan	51	2	5	3,55	,879
Merasa terbawa dalam pekerjaan	51	2	5	3,71	,701
Sulit melepaskan diri dalam pekerjaan	51	2	5	3,43	,922
Valid N (listwise)	51			3,80	

Sumber data: lampiran 3

Pada tabel 4.8 merupakan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *employee engagement*. Variabel *employee engagement* menunjukkan jumlah rata-rata 3,80 dengan skor minimum ada di item ketika bekerja lupa terhadap sesuatu disekitar. Sedangkan skor maksimum ada di item bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan besarnya nilai interval, maka nilai rata-rata 3,80 termasuk kedalam kategori tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa *employee engagement* pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kategori tinggi.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS 22. Uji validitas berfungsi untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian ini. Pengujian

reliabilitas dilakukan untuk mendukung validitas sebuah data. Reliabilitas data yang berarti adanya konsistensi pada data akan menjadikan data tersebut semakin layak digunakan dalam penelitian. Karena itu kedua pengujian ini harus dilakukan pada setiap instrumen penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap instrumen dari kuesioner yang diperoleh dari 51 responden adalah sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Item	Koefisien Korelasi	Signifikasi	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi			
KDK1	0,759	0,000	Valid
KDK2	0,487	0,000	Valid
KDK3	0,883	0,000	Valid
KDK4	0,815	0,000	Valid
Keadilan Prosedural Kompensasi			
KPK1	0,786	0,000	Valid
KPK2	0,576	0,000	Valid
KPK3	0,500	0,000	Valid
KPK4	0,541	0,000	Valid
KPK5	0,663	0,000	Valid
KPK6	0,602	0,000	Valid
KPK7	0,397	0,004	Valid
Etika Kerja Islam			
EKI1	0,616	0,000	Valid
EKI2	0,710	0,000	Valid
EKI3	0,650	0,000	Valid
EKI4	0,329	0,018	Valid
EKI5	0,313	0,025	Valid
EKI6	0,468	0,001	Valid
EKI7	0,604	0,000	Valid
EKI8	0,545	0,000	Valid
EKI9	0,822	0,000	Valid
EKI10	0,700	0,000	Valid
EKI11	0,692	0,000	Valid
EKI12	0,727	0,000	Valid

EKI13	0,567	0,000	Valid
EKI14	0,615	0,000	Valid
EKI15	0,333	0,017	Valid
EKI16	0,541	0,000	Valid
EKI17	0,488	0,000	Valid
<i>Employee Engagement</i>			
EE1	0,303	0,031	Valid
EE2	0,608	0,000	Valid
EE3	0,685	0,000	Valid
EE4	0,490	0,000	Valid
EE5	0,592	0,000	Valid
EE6	0,586	0,000	Valid
EE7	0,401	0,004	Valid
EE8	0,544	0,000	Valid
EE9	0,571	0,000	Valid
EE10	0,473	0,000	Valid
EE11	0,376	0,007	Valid
EE12	0,737	0,000	Valid
EE13	0,586	0,000	Valid
EE14	0,599	0,000	Valid
EE15	0,574	0,000	Valid
EE16	0,685	0,000	Valid

Sumber data: lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan semua item variabel memenuhi syarat validitas data, karena nilai signifikan koefisien korelasi semua item kurang dari 5% (0,05) atau seluruh item membentuk variabel keadilan distributif kompensasi, keadilan procedural kompensasi, etika kerja Islam terhadap *employee engagement* pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan skor masing-masing variabel $\geq 0,25$. Karena seluruh item memiliki skor total $\geq 0,25$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi	0,734	4	Reliabel
Keadilan Prosedural Kompensasi	0,667	7	Reliabel
Etika Kerja Islam	0,871	17	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,850	16	Reliabel

Sumber data: lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha semua variabel $>0,60$. Ini membuktikan bahwa seluruh item pembentuk variabel keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi, etika kerja Islam terhadap *employee engagement* dapat dikatakan reliabel dan memiliki reliabilitas yang cukup kuat.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variens Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada kurang dari 10,00 dan *Tolerance* lebih dari 0,100.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
KDK	0,814	1,228
KPK	0,724	1,382
EKI	0,872	1,146

Sumber data: lampiran 4

Hasil diatas menunjukkan nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dengan menguji variabel independen terhadap abs residual, dikatakan lolos uji heteroskedastisitas ketika tidak ada variabel independen yang signifikan atau data dapat dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi jika nilai signifikan lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
KDK	0,171	Tidak terjadi heteroskedastisitas
KPK	0,729	Tidak terjadi heteroskedastisitas
EKI	0,235	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber data: lampiran 4

Hasil diatas menunjukkan nilai *sig* keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan etika kerja Islam $> 0,05$. Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode

parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi normal. Jika data tidak berdistribusi normal atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar 5% atau 0,05” (Ghozali, 2011).

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters(a,b)	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,23286981
Most Extreme Difference	Absolute	0,091
	Positive	0,091
	Negative	0,066
Kolmogorov-Smirnov Z		0,091
Asymp. Sig (2-tailed)		0,200

Sumber data: lampiran 4

Hasil diatas menunjukkan nilai sig lebih besar dari 0,05 maka diambil kesimpulan bahwa populasi data berkontribusi normal.

E. Hasil Penelitian

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dri analisis data, baik dari cobaan yang terkontrol, maupun dari observasi dalam statistik, sebuah hasil dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Dalam penelitian ini ada tiga hipotesis yaitu:

- H1 : Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*
- H2 : Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*
- H3 : Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*

Berikut hasil pengujian hipotesis menggunakan pengujian regresi linier berganda aplikasi SPSS 22.0.

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Standardized Coefficients	T	Sig
		Beta	B	Std. Error
1	(Constant)		-0,312	0,757
	Keadilan Distributif Kompensasi	-0,014	-0,118	0,906
	Keadilan Prosedural Kompensasi	0,564	4,621	0,000
	Etika Kerja Islam	0,272	2,451	0,018

Sumber data: lampiran 5

a. Hasil Uji Hipotesis 1: Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan keadilan distributif kompensasi memiliki nilai t sebesar -0,118 dengan *sig* sebesar 0,906 > α 0,05 dan nilai B pada *Standardized Coefficients* menunjukkan arah negatif yaitu -0,014. Dari data tersebut diperoleh hasil bahwa nilai *sig* menunjukkan hasil yang tidak signifikan dan koefisien regresi menunjukkan arah yang negatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif kompensasi tidak

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee engagement* yang artinya hipotesis pertama ditolak.

b. Hasil Uji Hipotesis 2: Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan keadilan prosedural kompensasi memiliki nilai t sebesar 4,621 dengan *sig* sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05 dan nilai B pada *Standardized Coefficients* menunjukkan arah positif yaitu 0,564. Dari data tersebut diperoleh hasil bahwa nilai *sig* menunjukkan hasil yang signifikan dan koefisien regresi menunjukkan arah yang positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* yang artinya hipotesis kedua diterima.

c. Hasil Uji Hipotesis 3 : Etika Kerja Islam Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan etika kerja Islam memiliki nilai t sebesar 2,451 dengan *sig* sebesar $0,018 > \alpha$ 0,05 dan nilai B pada *Standardized Coefficients* menunjukkan arah positif yaitu 0,272. Dari data tersebut diperoleh hasil nilai *sig* yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan dan koefisien regresi menunjukkan arah positif sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee engagement* yang artinya hipotesis ketiga ditolak.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji simultan dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara simultan. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	15,296	0,000
	Residual		
	Total		

Sumber data: lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.15 diatas nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan etika kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement*.

3. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam dengan nilai antara nol dan satu. Hasil uji R² sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Adjusted R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,703	0,494	0,462	4,673

Sumber data: lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,462 yang artinya bahwa 46,2% variabel *employee*

engagement dapat dijelaskan oleh keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan etika kerja Islam. Sedangkan sisanya 53,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

F. Pembahasan Interpretasi

Penelitian ini menguji pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil pengujian analisis yang telah dilakukan dengan program SPSS 22.0 menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yaitu Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dinyatakan ditolak. Hal ini berarti Keadilan Distributif Kompensasi tidak berpengaruh besar dalam meningkatkan *Employee Engagement* pegawai. Hasil pengujian pertama ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu oleh Amborse dan Arnold (2005) dan Tjahjono (2008, 2008, 2011 dan 2014)

2. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yaitu Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dinyatakan diterima. Hal ini berarti semakin tinggi Keadilan

Prosedural Kompensasi yang dirasakan pegawai dapat mempengaruhi *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu oleh Tjahjono (2010, 2011, 2014) dan Palupi (2013). Jadi, *Employee Engagement* pegawai akan semakin baik apabila Keadilan Prosedural Kompensasi yang dirasakan pegawai semakin baik.

3. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dinyatakan ditolak. Hal ini berarti, tingginya Etika Kerja Islam pegawai tidak berpengaruh besar terhadap *Employee Engagement*. Hasil pengujian ketiga ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu oleh Salmahadi dkk (2015) yang menyatakan Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.