

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI, KEADILAN
PROSEDURAL KOMPENSASI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
*EMPLOYEE ENGAGEMENT***

Galih Adithia Pratama

gpratama212@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam terhadap *Employee Engagement* di Dinas Perindustrian dan Perdagangan DIY.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS 21.

Hasil penelitian ini yaitu Keadilan Distributif Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*, Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dan Etika Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Kata kunci : Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Etika Kerja Islam,
Employee Engagement

1. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman yang ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi, membuat kebutuhan manusia juga semakin meningkat. Tak terkecuali kebutuhan karyawan di instansi pemerintah. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk memberi pelayanan yang optimal kepada masyarakat guna membangun kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah tersebut. Karyawan merupakan faktor penting untuk terwujudnya hal tersebut. Terlepas dari tugas yang mereka jalankan, karyawan juga

merupakan manusia yang harus terpenuhi kebutuhannya serta harus pula diberlakukan secara adil. Jika instansi lalai, maka instansi akan kehilangan karyawan-karyawan terbaiknya hanya karena tidak bisa memenuhi kebutuhan dan tidak bisa bersikap adil.

Peningkatan keterikatan kerja (*Employee engagement*) adalah salah satu upaya pimpinan instansi agar karyawannya semangat dan merasa dibutuhkan oleh instansi. Menurut Kahn dalam May *et al* (2004) keterikatan kerja dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Keadilan merupakan salah satu hal yang mungkin dibutuhkan untuk meningkatkan dan menjaga keterikatan kerja. Menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) keadilan distributif menunjuk pada keadilan yang diterima dalam pemberian penghargaan di dalam suatu organisasi seperti pembayaran yang tepat dalam waktu dan jumlah yang diterima dan tingkat manfaat. Karyawan juga mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima penghargaan finansial seperti gaji atau bonus yang diterima dari rencana pembagian keuntungan dalam pertukaran pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi, Amborse dan Arnaud (2005) dalam Chi dan Han (2008).

Selain keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi juga merupakan faktor yang bisa meningkatkan keterikatan kerja. Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan Folger dan Cropanzo (1998) dalam Margaretha dan Santosa s(2012).s Menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) keadilan prosedural menunjuk pada tingkat formal proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil, termasuk didalamnya ketetapan dari beberapa sistem keluhan karyawan atau permohonan yang berkenaan dengan konsekuensi-konsekuensi pada tahap awal pengambilan keputusan. Tjahjono (2008) menegaskan bahwa keadilan prosedural merupakan mekanisme yang adil untuk memperoleh kesejahteraan yang diharapkan.

Kemudian ada etika kerja Islam yang dirasa mampu meningkatkan keterikatan. Etika atau etos kerja Islam adalah cara kerja yang Islami yaitu kerja secara totalitas tetapi tetap ingat pada Allah SWT. Jika etika kerja Islam diterapkan dalam dunia kerja maka keterikatan atau keterlibatan akan meningkat karena banyak aspek-aspek positif yang terkandung didalamnya seperti kerja keras, kejujuran dan lain-lain. Menurut Tasmara (2004) etika kerja

Islami bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etika kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya.

Fenomena yang saya temukan disana yaitu seperti lepas tanggung jawabnya pegawai-pegawai senior terhadap pekerjaannya. Seperti kehilangan semangat kerja dan terkesan tidak cepat merespon apa yang diperlukan masyarakat yang seharusnya dilayani sebagaimana mestinya sebagai seorang pegawai negeri sipil.

2. KAJIAN TEORI

A. Keadilan Distributif Kompensasi

Keadilan merupakan salah satu hal yang mungkin dibutuhkan untuk meningkatkan dan menjaga keterikatan kerja. Biasanya seseorang akan mengevaluasi kontribusi yang ia berikan pada instansi dan apa yang mereka peroleh dari instansi tersebut untuk kemudian dibandingkan dengan karyawan lain yang dinilai dapat dibandingkan. Keadilan distributif kompensasi misalnya, keadilan distributif kompensasi dirasa sangat sensitif karena disitulah karyawan menilai diberlakukan secara adil atau tidak oleh perusahaan. Logikanya, apabila pendistribusian kompensasi dianggap adil oleh karyawan maka karyawan merasa dihargai yang kemudian berpengaruh terhadap keterikatan kerjanya. Menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) keadilan distributif menunjuk pada keadilan yang diterima dalam pemberian penghargaan di dalam suatu organisasi seperti pembayaran yang tepat dalam waktu dan jumlah yang diterima dan tingkat manfaat. Karyawan juga mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima penghargaan finansial seperti gaji atau bonus yang diterima dari rencana pembagian keuntungan dalam pertukaran pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi, Amborse dan Arnaud (2005) dalam Chi dan Han (2008). Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Tjahjono (2008, 2008, 2011 dan 2014) dalam Atmojo (2016) bahwa alokasi yang diperoleh karyawan dari organisasi bersifat subjektif personal. Karyawan cenderung menilai keadilan berjalan baik apabila hasil yang mereka harapkan sesuai dengan yang diberikan instansi.

B. Keadilan Prosedural Kompensasi

Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan Folger dan Cropanzo (1998) dalam Margaretha dan Santosa (2012). Menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) keadilan prosedural menunjuk pada tingkat formal proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil, termasuk di dalamnya ketetapan dari beberapa sistem keluhan karyawan atau permohonan yang berkenaan dengan konsekuensi-konsekuensi pada tahap awal pengambilan keputusan. Logikanya, ketika prosedur dalam pemberian kompensasi dinilai adil oleh karyawan maka karyawan merasa dihargai dan diberlakukan adil oleh perusahaan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap keterikatan kerjanya. Tjahjono (2008) menegaskan bahwa keadilan prosedural merupakan mekanisme yang adil untuk memperoleh kesejahteraan yang diharapkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tjahjono (2010,2011,2014), Palupi (2013) menjelaskan bahwa keadilan prosedural berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja yang merupakan bentuk dari keterikatan kerja dan keterlibatan kerja. Berarti karyawan sangat ingin dilibatkan dalam proses distribusi dan prosedur mengenai pengambilan keputusan yang menyangkut kompensasi yang mereka terima nantinya.

C. Etika Kerja Islam

Etika atau etos kerja Islam adalah cara kerja yang Islami yaitu kerja secara totalitas tetapi tetap ingat pada Allah SWT. Jika etika kerja Islam diterapkan dalam dunia kerja maka keterikatan atau keterlibatan akan meningkat karena banyak aspek-aspek positif yang terkandung didalamnya seperti kerja keras, kejujuran dan lain-lain. Menurut Tasmara (2004) etika kerja Islami bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etika kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya. Salmabadi dkk (2015), membuktikan bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Al-Khayyath (2000) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2016) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawab, berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan, dilarang

memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja, Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT, diantara sifat pekerja adalah kuat, dapat dipercaya dan profesionalisme. Keterikatan atau keterlibatan itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon *affective* dan *continuance* di tempat kerja, Darwish (2010). Jadi, etika kerja Islam dinilai dibutuhkan dalam sistem kerja karyawan guna meningkatkan keterikatan kerja lewat nilai-nilai positif yang terkandung didalamnya.

D. Employee Engagement

Menurut Kahn dalam May *et al* (2004) keterikatan kerja dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Sedangkan menurut Schaufeli *et al* (2003) menjelaskan *employee engagement* adalah rasa keterikatan yang dimiliki pegawai dengan organisasi cenderung bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta pegawai tersebut memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik. Keterikatan juga bisa didefinisikan sebagai bentuk keterlibatan penuh karyawan dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang atau dengan kata lain keterikatan kerja mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Menurut *Chartered Institute of Personnel and Development* (2006) keterikatan kerja juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan, pekerja yang *engaged* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

E. Hipotesis Dua Hubungan antara Variabel

Tabel. 1.

Hubungan Keadilan Distributif Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Peneliti	Variabel	Hasil
Tjahjono (2008, 2008, 2011 dan 2014)	1. Keadilan distributif Kompensasi 2. Keadilan prosedural Kompensasi 3. Kepuasan individu	Bahwa alokasi yang diperoleh karyawan dari organisasi bersifat subjektif personal. Karyawan cenderung menilai keadilan berjalan baik apabila hasil yang mereka harapkan sesuai dengan yang diberikan instansi

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

Tabel. 2.

Hubungan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Peneliti	Variabel	Hasil
Tjahjono (2010,2011,2014), Palupi (2013)	1. Keadilan Distributif Kompensasi 2. Keadilan Kompensasi, 3. Kebijakan Rotasi Karyawan 4. Komitmen Afektif	Bahwa keadilan prosedural berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja yang merupakan bentuk dari keterikatan kerja dan keterlibatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

Tabel. 3.

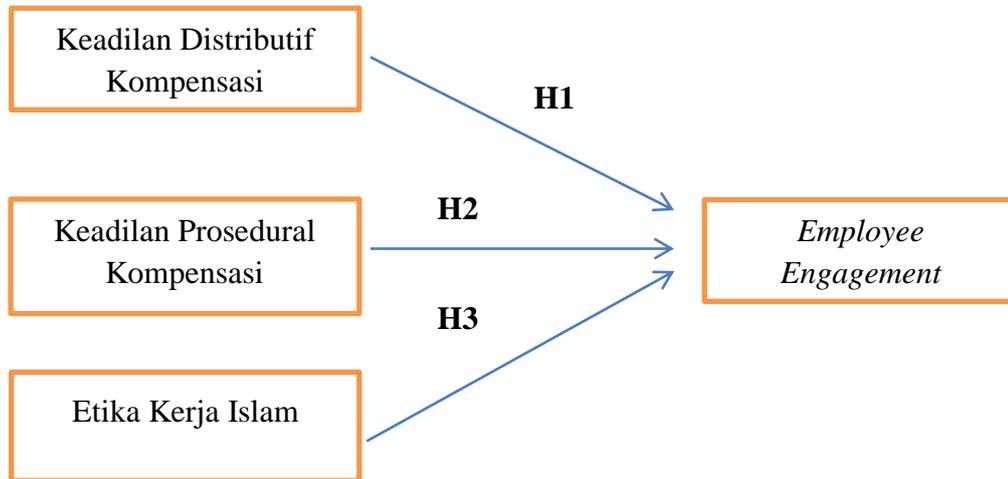
Hubungan Etika Kerja Islam terhadap *Employee Engagement*

Peneliti	Variabel	Hasil
Salmabadi, M, Hamid F, Mortezaheidari, dan Ali. (2015)	1. Etika Kerja Islam 2. <i>Employee Engagement</i>	Bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

F. Model Penelitian



3. METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian pimpinan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Karena pegawai bagian pimpinan dinilai lebih berpengalaman dan lebih senior tetapi menunjukkan sikap *employee engagement* yang bisa dibilang rendah.

B. Teknik Pengambilan Sampel dan Jumlah Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu suatu teknik yang mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sampel dari penelitian ini berjumlah 51 orang.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel. 4.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi dan Pengukuran Variabel	Indikator
----------	----------------------------------	-----------

<p>Keadilan Distributif Kompensasi</p>	<p>keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Tujuan dari keadilan distributif tersebut adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya dan keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan pegawai dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Variabel ini diukur dengan 4 item pertanyaan dan indikator yang telah dikembangkan oleh Colquitt (2001) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian kompensasi berdasarkan usaha individu 2. Pemberian kompensasi sesuai dengan yang dilakukan individu terhadap organisasi 3. Pemberian kompensasi menggambarkan yang diberikan individu kepada organisasi 4. Pemberian kompensasi sesuai dengan hasil saya
<p>Keadilan Prosedural Kompensasi</p>	<p>Menurut Colquitt (2001) yang menjelaskan bahwa individu tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut. Pengukuran variabel keadilan prosedural menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh Colquitt (2001). Variabel ini</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur-prosedur memungkinkan individu memberikan masukan dan koreksi 2. Prosedur-prosedur pemberian kompensasi sesuai dengan etika dan standar moral 3. Prosedur-prosedur didasarkan informasi

	<p>diukur dengan 7 item pertanyaan dan indikator yang telah dikembangkan (Colquitt, 2001) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju</p>	<p>yang akurat</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Prosedur-prosedur tidak banyak mengandung bias 5. Prosedur-prosedur telah diaplikasikan secara konsisten 6. Individu dapat menyampaikan masukan melalui prosedur 7. Prosedur dalam pemberian kompensasi dapat mengekspresikan pandangan individu
<p>Etika Kerja Islam</p>	<p>Etika kerja Islam dibangun melalui empat konsep dasar yaitu usaha, kompetisi, keterbukaan, dan tanggung jawab moral. Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Kompetisi untuk persaingan antar karyawan secara adil dan jujur dengan niat yang baik. Perdagangan dan transaksi harus terjadi dalam lingkungan yang saling terbuka dan percaya, oleh karena itu transparansi merupakan tanggung jawab moral. Perilaku bermoral merupakan syarat penting untuk mempertahankan kemakmuran ekonomi dan komunitas bisnis,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemalasan dalam bekerja merupakan sifat yang buruk 2. Mempunyai dedikasi tinggi terhadap pekerjaan 3. Bekerja dengan baik sehingga bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain 4. Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan hal penting bagi kesejahteraan pegawai 5. Bekerja untuk

	<p>Ali (2008). Variabel etika kerja Islam diukur menggunakan 17 item pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Ali (1988) kemudian diperbaiki Ali dan Abdullah (2008) dan Khadijah dkk (2015).</p>	<p>memenuhi kebutuhan seseorang dan memberikan kemakmuran bagi pegawai secara keseluruhan</p> <p>6. Pegawai harus melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan terbaik</p> <p>7. Bekerja bukan merupakan tujuan tetapi sarana untuk pengembangan diri dan hubungan sosial</p> <p>8. Merasa hidup tak berarti tanpa bekerja</p> <p>9. Lebih banyak waktu luang (untuk santai-santai) merupakan hal buruk</p> <p>10. Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapat perhatian besar</p> <p>11. Bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup</p> <p>12. Mengedepankan kreatifitas kerja</p>
--	--	---

		<p>merupakan sumber kebahagiaan dan penghasilan</p> <p>13. Setiap yang bekerja kehidupannya akan lebih maju</p> <p>14. Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri</p> <p>15. Memenuhi target merupakan kesuksesan dalam pekerjaan</p> <p>16. Pegawai harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya</p> <p>17. Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil kerjanya</p>
<i>Employee Engagement</i>	<p>keterikatan kerja adalah rasa keterikatan yang dimiliki karyawan dengan organisasi cenderung bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta karyawan tersebut memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaannya dengan baik. Variabel ini diukur dengan 16 item pertanyaan dan</p>	<p>1. Merasa penuh energi di tempat kerja</p> <p>2. Merasa kuat dan semangat terhadap pekerjaan</p> <p>3. Ketika bangun di pagi hari merasa ingin bekerja</p> <p>4. Bisa terus bekerja untuk waktu yang</p>

	<p>indikator yang telah dikembangkan Schaufeli dan Bakker (2003) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju</p>	<p>lama dalam suatu waktu</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Sangat tangguh secara mental dalam bekerja 6. Selalu bertahan walaupun sesuatu tidak berjalan dengan baik 7. Pekerjaan yang dilakukan penuh makna dan tujuan 8. Antusias perihal pekerjaan 9. Pekerjaan dapat menginspirasi 10. Bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan 11. Waktu berlalu begitu cepat ketika bekerja 12. Ketika bekerja, lupa terhadap sesuatu disekitar 13. Merasa senang ketika bekerja intens 14. Merasa larut dalam pekerjaan 15. Merasa terbawa dalam pekerjaan 16. Sulit melepaskan diri dalam pekerjaan
--	---	--

D. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis data yaitu regresi yang dioperasikan menggunakan SPSS 21.

4. ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 5.

Variabel	Kode	Mean	Kategori
Keadilan Distributif Kompensasi	KDK	3,91	Tinggi
Keadilan Prosedural Kompensasi	KPK	3,98	Tinggi
Etika Kerja Islam	EKI	4,11	Tinggi
<i>Employee Engagement</i>	EE	3,80	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel sudah mencapai angka dalam kategori baik, artinya responden sudah merasa adanya keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan sudah memiliki etika kerja islam yang baik serta sudah memiliki *engagement* terhadap instansi.

B. Uji Validitas Data

Tabel 6.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Etika Kerja Islam, *Employee Engagement*

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
<i>Etika Kerja Islam</i>			
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
EE 2	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 primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 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.

C. Uji Reliabilitas Data

Tabel 7.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Etika Kerja Islam, *Employee Engagement*

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	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 primer yang diolah (2017)

D. Pengujian Hipotesis

Tabel 8.

Model		Standardized	T	Sig
		Coefficients		
		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

- a. Hasil Uji Hipotesis 1: Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*
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*
Menunjukkan keadilan prosedural kompensasi memiliki nilai t sebesar 4,621 dengan sig sebesar 0,000 < α 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*
Menunjukkan etika kerja Islam memiliki nilai t sebesar 2,451 dengan sig sebesar 0,018 < α 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 signifikan dan koefisien regresi menunjukkan arah positif sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* yang artinya hipotesis ketiga **diterima**.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam terhadap *Employee Engagement* di Dinas Perindustrian dan Perindustrian Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis, hasil hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan Distributif Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*
2. Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*
3. Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

DAFTAR PUSTAKA

- Ali A. 1988. Scaling an Islamic work ethics. *J Soc Psychol* 128(5), 575-83.
- Ali A.J dan , Abdullah AO. 2008. Islamic Work Ethic: A Critical Review, *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol. 15, no.1, pp.5-19
- Chatered Institute of Personel and Development. 2006. Reflection on Employee Engagement: Change Agenda. London: CIPD (online) Available: www.cipd.co.uk/changeagendas (Juli 20, 2017)
- Chi, Nai-Wen, & Han, Tzu- Shian., 2008. Exploring the linkages between formal ownership and psychological justice, *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 691, 771
- Colquitt, J.A. 2001. *On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 386-400.
- Cropanzano R, *et al.* 2007. *The Management of Organizational Justice. Academy of Management Perspective*, 34-38.
- Development Dimension International, 2005. Predicting Employee Engagement MMV: Development Dimension International, Inc. (online) Available: www.ddiwork.com (Juli 20, 2017)
- Federman, Bard. 2009. *Employee Engagement: A Road for Creating Profits, Optimizing*
- Ghozali, I. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS Edisi ke-3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*, cetakan V, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J dan Baron, R. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Greenberg, J. 1993. *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management* dalam R. Cropanzano (Eds.), *The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1993.
- Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin. 2006. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi. *JAAI*, Vol. 10.
- Iwan Triwono. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syariah*, Cet. Pertama. Yogyakarta: LKiS.
- Khadijah, A.M., Kamaluddin, N. and Salin A.S.A.P. 2015. *Islamic Work Ethics (IWE) Practice among Employees of Banking Sectors*. *Middle-East Journal of Scientific Research* 23 (5): 924-931.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. 2015. Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *J Bus Ethics* 126, 235-246.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R. 1988. *The Social Psychology of Prosedural Justice*. New York: Planum.
- Lockwood, N. 2007. Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR Strategic Role. *SHRM Research*, 1-11.
- Macey, *et al.* 2009. *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Singapore: Willey Blackwell.
- Margaretha, M., dan Santosa, T. E. 2012. Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Sebagai Prediktor Employee Engagement. *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 1 November, 103-114.
- May, D., *et al.* 2004. *The Psychological Conditions of meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 77, 11-37.
- Palupi, M. 2013. Pengaruh keadilan kompensasi, kebijakan rotasi, karyawan dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi PNS dikantor X di Yogyakarta. *Jurnal riset manajemen dan bisnis*. Vol. 8, No. 1.
- Perrin, T. 2003. *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003. Towers Perrin Talent Report U.S Report*.
- Schaufeli, W.B., dan Bakker, A.B. 2006. The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 66, No. 4, 701-716.

- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., dan Bakker, A.B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tasmara, T. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Thibaut, J., and Walker, L. 1975. *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillside NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Thibaut, J., and Walker, L. 1978. A Theory of Procedure. *California Law Review*, 66: 541-566.
- Tjahjono, H. K. 2008. *Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Pada Konsekuensinya Dengan Teknik Meta Analisis*. *Jurnal Psikologi*, Vol 35 (1): 21-40.
- Tjahjono, H., K. 2007. Validasi Item-item Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural: Aplikasi Structural Equation Modeling dengan Cofirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen STIE YKPN*, 18(2): 115-123.
- Tjahjono, H., K. 2010. *Manajemen berkeadilan dan Pengaruhnya Pada Outcomes Perusahaan Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Tjahjono, H.K. 2011. The Configuration Among Social Capital, Distributive and Procedural Justice and Its Consequences to Individual Satisfaction. *International Journal of Information and Management Sciences*, Vol. 22, No. 1, 87-103.
- Triuwono, I. 2000. *Organisasi & Akuntansi Syariah*. Yogyakarta: LKiS.
- Yousef, Darwish A. 2000. Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitude toward Organizational Change, *Human Relation* Vol 53, No. 4.