

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Universitas Islam Riau**

Universitas Islam Riau (UIR) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta terbesar di Riau yang bernaung di bawah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau. Universitas Islam Riau membentuk manusia yang berbudi luhur dan ikhlas sepanjang ajaran yang cakap dan mempunyai keinsyafan dan bertanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat Indonesia khususnya dan dunia pada umumnya, dalam mengamalkan ilmu pengetahuan dan memangku jabatan agar tetap dalam beriman kepada Allah dan Rasul. Memajukan serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi dan menyelenggarakan usaha membangun, memelihara dan mengembangkan hidup kemasyarakatan sebagaimana yang telah digariskan dalam Pancasila dan UUD 1945.

Universitas Islam Riau mempunyai pola ilmiah pokok pembangunan pedesaan sesuai dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berdirinya Universitas Islam Riau diawali dengan terbentuknya sekolah persiapan perguruan tinggi dan

setelah berdirinya propinsi Riau, maka pada tanggal 4 September 1962 didirikan Universitas Islam Riau, saat ini telah memiliki 9 Fakultas dan 1 (satu) pascasarjana dengan 35 Program studi, dimana 18 program studi telah terakreditasi. Adapun Fakultas-fakultas tersebut adalah :

- a. Fakultas Hukum merupakan fakultas yang tertua di Universitas Islam Riau yang didirikan pada tanggal 18 April 1963 memiliki 1 program studi dan 4 Bidang kajian Utama (BKU) yang telah terakreditasi dengan nilai B, berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No. 006/BAN-PT/Ak-V/S1/V/2008. Untuk mendapatkan nilai maksimum atau yang lebih baik, maka peningkatan kualitas pelayanan akan senantiasa ditingkatkan dengan melengkapi berbagai sarana dan prasarana pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, serta meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya.
- b. Fakultas Agama Islam didirikan pada tanggal 17 Mei 1963 yang awalnya bernama Fakultas Ushuludin. Berdasarkan SK Menteri Agama No. 159, tanggal 10 April 1995 berganti nama dengan Fakultas Agama Islam. Fakultas Agama Islam mempunyai 4 program studi, antara lain program studi Aqidah filsafat,

Ekonomi Islam, Komunikasi dan Penyiaran Islam, serta Pendidikan Agama Islam S1. Adapun program studi yang terakreditasi adalah Pendidikan Agama Islam dengan nilai “B”, berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No. 031/BAN-PT/Ak-X/S1/XII/2007 dan 1 program studi dalam proses akreditasi.

- c. Fakultas Teknik didirikan pada tahun 1964, sampai saat ini memiliki 5 jurusan dan 5 program studi, antara lain program studi Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Perminyakan, program studi Planologi dan program studi Teknik Informatika. Program studi Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Perminyakan sudah terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No. 005/BAN-PT/Ak-X/S1/VI/2006, dan No. 023/BAN-PT/Ak-XIII/S1/X/2010. Dua program studi baru yakni Planologi dan Teknik Informatika belum dilakukan pengajuan akreditasinya karena baru dibuka. Direncanakan selambat-lambatnya tahun 2011 sudah diajukan proses akreditasinya ke Badan Akreditasi Nasional.
- d. Fakultas Pertanian didirikan pada tanggal 20 Desember 1966, memiliki 3 jurusan dan 3 program studi. Semua program studi

- telah terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No. 013/BAN-PT/Ak-Surv-I/S1/IX/2009, No. 008/BAN-PT/Ak-IX/S1/V/2005 dan No. 009/BAN-PT/Ak-X/S1/VII/2006.
- e. Fakultas Ekonomi berdiri pada tanggal 1 Juli 1981 memiliki 3 jurusan dan 3 program studi dan satu program Diploma III, antara lain program studi Ekonomi Pembangunan, Manajemen, Akuntansi S1, dan program studi Akuntansi D3. Empat jurusan sudah terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No. 032/BAN-PT/Ak-X/S1/I2008, No. 030/BAN-PT/Ak-X/S1/XII/2007, No. 030/BAN-PT/Ak-X/S1/I2007, dan No. 017/BAN-PT/Ak-VII/Dpl-III/XII/2007
- f. Fakultas Keperguruan dan Ilmu Pendidikan didirikan pada tanggal 5 Juli 1982, memiliki 3 jurusan dengan 7 program studi, antara lain program studi Pendidikan Bahasa Indonesia, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Matematika, Pendidikan Biologi, Pendidikan Seni, Drama, Tari, dan Musik (Sendratasik), Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi, dan Pendidikan Ekonomi Akuntansi. Ke 7 program studinya telah terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional

Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No.020/BAN-PT/Ak-XIII/S1/X/2010, 016/BAN-PT/Ak-XIII/S1/VII/2010, 030/BAN-PT/Ak-XIII/S1/XII/2010, 008/BAN-PT/Ak-X/S1/VII/2006, 036/BAN-PT/Ak-XIII/S1/I/2011, 020/BAN-PT/Ak-XIII/S1/X/2010, 029/BAN-PT/Ak-XIII/S1/XII/2010.

- g. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, didirikan pada tanggal 5 Juni 1982 mempunyai 4 jurusan dengan 5 program studi. Empat program studi telah terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI 033/BAN-PT/Ak-XIII/S1/XII/2010, 012/BAN-PT/Ak-IX/S1/VII/2005, 029/BAN-PT/Ak-IX/S1/II/2006 dan 017/BAN-PT/Ak-VI/Dpl-III/XII/2006. Sedangkan 1 program studi kriminologi dalam proses akreditasi.
- h. Fakultas Psikologi, didirikan pada tanggal 30 Desember 2004 dengan 1 Jurusan Ilmu Psikologi. Izin penyelenggaraan dari Dikti No. 4896/D/T/2004. Perpanjangan Ijin penyelenggaraan dari Dikti No. 3639/D/T/K-X/2010. Belum ada program studi yang terakreditasi atau dalam proses akreditasi, karena fakultas

Psikologi ini baru didirikan dan belum menghasilkan lulusan atau alumni.

- i. Fakultas Komunikasi, didirikan berdasarkan SK 1078/D/T/2009, sampai saat ini baru berjalan 9 tahun.
- j. Program Pascasarjana memiliki 6 program studi yakni Magister Ilmu Hukum, Agronomi, Agribisnis, Ilmu Pemerintahan, Adminitrasi Publik, Administrasi Bisnis, dan Teknik Sipil. Dua program studi diantaranya, yaitu ilmu hukum peringkat “B” SK BAN-PT nomor : 021/BAN-PT/Ak-VI/S2/I/2009 dan Agronomi dengan peringkat “B” SK BAN-PT nomor 010/BAN-PT/Ak-VI/S2/IX/2009

## **2. Visi Universitas Islam Riau**

Universitas Islam Riau (UIR) berdiri pada tanggal 14 September 1962 bertepatan dengan tanggal 23 Zulkaidah 1382 H, di bawah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau dan berkedudukan di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Visi Universitas Islam Riau adalah ”*Menjadi Universitas Islam yang Unggul dan Terkemuka di Asia Tenggara Tahun 2020*”. Perumusan visi UIR didasarkan pada letak geografis yang strategis dan kekayaan sumber daya alam, kebudayaan serta kepakaran (*scholar*).

### **3. Misi Universitas Islam Riau**

Misi Universitas Islam Riau adalah menyelenggarakan pendidikan dan penelitian yang berkualitas untuk mendukung pembangunan nasional, pengabdian kepada masyarakat yang selaras dengan filsafah Universitas, menumbuhkembangkan kehidupan akademik yang sehat serta membangun pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora dengan wawasan ke-Islaman dan ke-Indonesiaan serta berperan aktif dalam menciptakan kampus madani dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

### **4. Tujuan Universitas Islam Riau**

Adapun tujuan UIR seperti yang tertuang dalam statuta UIR yaitu: (i) Membentuk ilmuan dan professional yang bersusila, cakap, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, serta bertanggungjawab untuk mensejahterakan masyarakat; (ii) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya seni, yang berjiwa Islam.

## **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*, pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement* di Universitas Islam Riau dan untuk mengetahui apakah Modal sosial dapat memoderasi

pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement* pegawai di Universitas Islam Riau.

Dalam penelitian ini sampel penelitian sebesar 171 responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai non akademik di Universitas Islam Riau. Kuesioner tersebut disebarkan secara langsung kepada seluruh responden yaitu pegawai Universitas Islam Riau. Dari rencana 171 kuesioner yang disebar, hanya 150 kuesioner yang layak dianalisis. 21 kuesioner sisanya tidak layak dianalisis karena 15 kuesioner cacat dan 6 kuesioner tidak kembali. Berdasarkan hal tersebut, maka *response rate* kuesioner dalam penelitian ini adalah 87,72%.

Setelah pengisian kuesioner, maka data penelitian selanjutnya dianalisis secara deskriptif maupun inferensial. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai karakteristik responden. Sedangkan analisis inferensial akan dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas sedangkan pengujian hipotesis metode regresi hirarki dengan variabel moderasi.

### **C. Deskripsi Responden Penelitian**

Responden dari penelitian ini adalah pegawai UIR. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan



jenis kelamin, umur, jabatan, dan lama kerja menjadi pegawai UIR. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Hasil analisis deskripsi responden dapat dilihat pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Penelitian**

<b>Dasar Klasifikasi</b>	<b>Sub Klasifikasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin	Perempuan	47	31,3%
	Laki-laki	103	68,7%
Umur	< 20 tahun	1	0,7%
	21-30 tahun	44	29,3%
	31-40 tahun	45	30,0%
	>41 tahun	60	40,0%
Jabatan	Kabag	13	8,7%
	Kasubag	32	21,3%
	Kabiro	3	2,0%
	Staff	102	68,0%
Masa kerja	< 5 tahun	37	24,7%
	5-10 tahun	45	35,0%
	>10 tahun	68	45,3%

Sumber : Data Diolah, 2017, Lampiran 2

Dari hasil analisis deskripsi responden pada Tabel 4.1, dapat disimpulkan mayoritas responden laki-laki sebesar 103 responden atau 68,7% dan responden wanita adalah sebesar 47 responden atau 31,3%. Hasil ini sesuai dengan pegawai UIR yang lebih didominasi oleh pegawai laki-laki. Hasil dari analisis deskripsi responden dapat disimpulkan bahwa usia responden mayoritas pada rentang usia

lebih dari 41 tahun sebesar 60 responden atau 40%. Hasil deskripsi responden juga menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jabatan adalah staff, yaitu sebesar 102 responden atau 68% dan hasil deskripsi responden berdasarkan masa kerja mayoritas responden bekerja selama > 10 tahun sebesar 68 responden atau 45,3%.

## **D. Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Gambaran indikator dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 kategori. Kategori tersebut diukur dengan menggunakan rumus:

$$\frac{\textit{Range}}{\textit{Kategori}} = \frac{\textit{Data Tertinggi} - \textit{Data Terendah}}{\textit{Kategori}}$$
$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus di atas, maka gambaran indikator dibagi kedalam kategori sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Kategori Indikator**

Mean	Kategori
1,0 - 1,79	Sangat Rendah
1,8 - 2,59	Rendah
2,6 - 3,39	Sedang
3,4 - 4,19	Tinggi
4,2 - 5,00	Sangat Tinggi

Berikut ini adalah deskripsi Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, *employee engagement*, dan Modal sosial dari 150 responden yang diteliti dalam penelitian ini:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Mean	Kategori
Keadilan Distributif	3,32	Sedang
Keadilan Prosedural	3,37	Sedang
<i>Employee Engagement</i>	3,55	Tinggi
Modal sosial	2,86	Sedang

**Sumber : Data Diolah, Lampiran 3**

Berdasarkan Tabel 4.3, nilai rata-rata seluruh indikator dalam variabel Keadilan Distributif cenderung sedang ditunjukkan dengan rata-rata skor jawaban responden pada rentang 2,60 sampai dengan 3,39. Hal ini berarti secara deskriptif, Keadilan Distributif responden cenderung sedang. Berdasarkan

Tabel 4.3, nilai rata-rata seluruh indikator dalam variabel Keadilan Prosedural cenderung sedang ditunjukkan dengan rata-rata skor jawaban responden pada rentang 2,60 sampai dengan 3,39. Hal ini berarti secara deskriptif, Keadilan Prosedural responden cenderung sedang.

Berdasarkan Tabel 4.3, nilai rata-rata seluruh indikator dalam variabel *employee engagement* cenderung tinggi ditunjukkan dengan rata-rata skor jawaban responden pada rentang 3,40 sampai dengan 4,19. Hal ini berarti secara deskriptif, *employee engagement* responden cenderung tinggi. Berdasarkan Tabel 4.3, nilai rata-rata seluruh indikator dalam variabel Modal sosial cenderung sedang ditunjukkan dengan rata-rata skor jawaban responden pada rentang 2,60 sampai dengan 3,39. Hal ini berarti secara deskriptif, Modal sosial responden cenderung sedang

## **2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2013). Pengujian validitas menggunakan uji korelasi Pearson. Apabila nilai signifikansi korelasi  $< 0,05$  maka instrumen penelitian tersebut valid. Hasil uji validitas untuk dapat ditunjukkan pada Tabel berikut.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Keadilan Distributif (X1)</b>	X1.1	0,967	0,000	Valid
	X1.2	0,961	0,000	Valid
	X1.3	0,947	0,000	Valid
	X1.4	0,936	0,000	Valid
	X1.5	0,948	0,000	Valid
<b>Keadilan Prosedural (X2)</b>	X2.1	0,881	0,000	Valid
	X2.2	0,813	0,000	Valid
	X2.3	0,919	0,000	Valid
	X2.4	0,873	0,000	Valid
	X2.5	0,821	0,000	Valid
	X2.6	0,945	0,000	Valid
<b>Modal sosial (Z)</b>	Z1	0,963	0,000	Valid
	Z2	0,950	0,000	Valid
	Z3	0,969	0,000	Valid
	Z4	0,979	0,000	Valid
	Z5	0,972	0,000	Valid
	Z6	0,954	0,000	Valid
	Z7	0,952	0,000	Valid
<b>Employee Engagement (Y)</b>	Y1	0,923	0,000	Valid
	Y2	0,899	0,000	Valid
	Y3	0,913	0,000	Valid
	Y4	0,884	0,000	Valid
	Y5	0,822	0,000	Valid
	Y6	0,863	0,000	Valid
	Y7	0,893	0,000	Valid
	Y8	0,848	0,000	Valid
	Y9	0,902	0,000	Valid
	Y10	0,905	0,000	Valid
	Y11	0,936	0,000	Valid
	Y12	0,889	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	Sig	Keterangan
	Y13	0,905	0,000	Valid
	Y14	0,907	0,000	Valid
	Y15	0,888	0,000	Valid
	Y16	0,907	0,000	Valid
	Y17	0,872	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017, Lampiran 4

Hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai adalah valid.

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70 (Sekaran, 2006 dan Bougie, 2017). Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.5

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif	0.974	0.7	Reliabel
Keadilan Prosedural	0.938	0.7	Reliabel
Modal sosial	0,987	0.7	Reliabel
Employee Engagement	0.982	0.7	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2017, Lampiran 4

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* berada dalam rentang 0,938 sampai dengan 0,987 untuk seluruh variabel. Nilai tersebut lebih besar dari nilai kritisnya yaitu 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel. Artinya kuesioner ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model atau desain yang berbeda.

### 3. Analisis Regresi Berganda Hirarki

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Hirarki, dengan menggunakan program SPSS 21. Berdasarkan Juud and Kenny (2010), analisis regresi hirarki adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel moderasi (Modal sosial) terhadap hubungan antara variabel independen (Keadilan Distributif dan

Keadilan Prosedural) dan variabel dependen (*Employee Engagement*). Tahap pertama dari Regresi Hirarki Berganda dalam penelitian ini adalah menguji tiap variabel independen yaitu Keadilan Distributif (X1) dan Keadilan Prosedural (X2) serta variabel moderasi yaitu Modal sosial (Z) terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement* (Y). Tahap kedua dari regresi hirarki adalah menguji interaksi antara masing-masing variabel independen dan variabel moderasi (Keadilan Distributif\*Modal sosial dan Keadilan Prosedural\*Modal sosial) terhadap *Employee Engagement* (Y). Kemudian tahap ketiga menguji pengaruh interaksi terhadap Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Modal sosial terhadap *Employee Engagement* (Y). Hasil analisis regresi berganda Hirarki adalah sebagai berikut :



**Tabel 4.6**  
**Hasil Estimasi Regresi**

No	Model	Koef. Regresi	t statistic	Sig	Fhitung	Sig. F	Adjusted R Square
1	Step 1						
	Keadilan Distributif (X1)	0,477	8,649	0,000	84,098	0,000	0,626
	Keadilan Prosedural (X2)	0,621	9,889	0,000			
	Modal sosial (Z)	0,129	2,519	0,013			
2	Step 2						
	Moderat 1	0,076	2,178	0,031	62,682	0,000	0,674
	Keadilan Distributif x Modal sosial						
	Moderat 2	0,155	3,324	0,001			
	Keadilan Prosedural x Modal sosial						

**Variabel Dependen : Employee Engagement (Y)**

Sumber : Data Diolah, 2017, Lampiran 5

### 1. Model Regresi Step 1

Model regresi step 1 pada Tabel 4.6 dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,477X_1 + 0,621X_2 + 0,129Z$$

Berdasarkan parameter dalam persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan interpretasi bahwa Keadilan Distributif ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Employee Engagement*, dengan koefisien regresi sebesar 0,477 (positif). Hal tersebut berarti

bahwa apabila Keadilan Distributif ( $X_1$ ) meningkat maka *Employee Engagement* juga akan meningkat.

Berdasarkan parameter dalam persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan interpretasi bahwa Keadilan Prosedural ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Employee Engagement*, dengan koefisien regresi sebesar 0,621 (positif). Hal tersebut berarti bahwa apabila Keadilan Prosedural ( $X_2$ ) meningkat maka *Employee Engagement* juga akan meningkat.

Berdasarkan parameter dalam persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan interpretasi bahwa Modal sosial ( $Z$ ) memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*, dengan koefisien regresi sebesar 0,129 (positif). Hal tersebut berarti bahwa apabila Modal sosial ( $Z$ ) meningkat maka *Employee Engagement* juga akan meningkat.

Hasil uji Anova menghasilkan nilai F hitung sebesar 84,098 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ), maka nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah layak dan dapat digunakan untuk memprediksi *Employee Engagement*.

Hasil analisis koefisien determinasi atau Adjusted R Square pada Tabel 4.6 adalah sebesar 0,626. Hasil ini dapat diartikan bahwa Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Modal Sosial mampu menjelaskan perubahan *Employee Engagement* sebesar 62,6%. Sedangkan sisanya 37,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

## 2. Model Regresi Step 2

Model regresi step 2 pada Tabel 4.6 dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui Modal sosial dalam memoderasi pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil regresi model step 2 pada Tabel 4.6 dapat diketahui semua interaksi atau moderasi adalah signifikan. Hasil ini dapat diartikan bahwa Modal sosial berhasil memoderasi pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,076X_1Z + 0,155X_2Z$$

Berdasarkan parameter dalam persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan interpretasi bahwa Modal sosial mempengaruhi serta memperkuat hubungan antara Keadilan

Distributif terhadap *Employee Engagement* dengan koefisien regresi sebesar 0,076 (positif). Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila Modal sosial meningkat maka Pengaruh hubungan antara Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement* juga akan meningkat.

Hasil uji Anova menghasilkan nilai F hitung sebesar 62,682 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ), maka nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah layak dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement* dengan Modal sosial sebagai variabel moderasi. Taraf signifikansi yang dihasilkan oleh variabel MODERAT 1 adalah sebesar 0,031. Pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ), maka nilai signifikansi  $0,031 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa Modal sosial sebagai variabel moderasi dapat dinyatakan sebagai variabel moderasi untuk memprediksi hubungan antara Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*

Taraf signifikansi yang dihasilkan oleh variabel MODERAT 2 adalah sebesar 0,001. Pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ), maka nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa Modal

sosial sebagai variabel moderasi dapat dinyatakan sebagai variabel moderasi untuk memprediksi hubungan antara Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis koefisien determinasi atau Adjusted R Square pada Tabel 4.6 adalah sebesar 0,674. Hasil ini dapat diartikan bahwa Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural mampu menjelaskan perubahan *Employee Engagement* dengan Modal sosial sebagai variabel moderasi sebesar 67,4%. Sedangkan sisanya 32,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Dari Tabel 4.6 terlihat bahwa sebelum ada moderasi nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,626 atau 62,6%, namun setelah adanya variabel moderasi, nilai Adjusted R Square meningkat menjadi sebesar 0,674 atau 67,4%. Dengan kenaikan ini maka Modal sosial mampu memoderasi dan meningkatkan pengaruh antara Keadilan Distributif dan Prosedural terhadap *Employee Engagement*

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **1. Uji Hipotesis Pertama**

Hasil uji hipotesis pertama digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*. Pengujian hipotesis pertama menggunakan tingkat

signifikansi 5%. Pada Tabel 4.6, dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,477 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ ; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena  $0,000 < \alpha (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* sehingga hipotesis pertama penelitian ini diterima.

## **2. Uji Hipotesis Kedua**

Hasil uji hipotesis kedua digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Pengujian hipotesis kedua menggunakan tingkat signifikansi 5%. Pada Tabel 4.6, dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,621 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ ; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena  $0,000 < \alpha (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* sehingga hipotesis kedua penelitian ini diterima

## **3. Uji Hipotesis Ketiga**

Hasil uji hipotesis ketiga digunakan untuk mengetahui Modal sosial Memoderasi Pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*. Pengujian hipotesis ketiga menggunakan

tingkat signifikansi 5%. Pada Tabel 4.6 dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,076 dan nilai signifikansi sebesar 0,031. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ ; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena  $0,031 < \alpha (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Modal sosial memoderasi pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement* sehingga hipotesis ketiga penelitian ini diterima

#### **4. Uji Hipotesis Keempat**

Hasil uji hipotesis keempat digunakan untuk mengetahui Modal sosial Memoderasi Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Pengujian hipotesis ketiga menggunakan tingkat signifikansi 5%. Pada Tabel 4.6 dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,155 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ ; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena  $0,035 < \alpha (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Modal sosial memoderasi pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement* sehingga hipotesis keempat penelitian ini diterima

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement***

Berdasarkan hasil analisis regresi hirarki, dapat disimpulkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Keadilan Distributif akan meningkatkan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin menurun Keadilan Distributif akan menurunkan *Employee Engagement*.

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa persepsi yang baik pegawai mengenai Keadilan Distributif organisasi yang terdiri dari penilaian kinerja telah menggambarkan usaha yang telah dilakukan, penilaian kinerja yang sesuai dengan yang dilakukan, penilaian kinerja yang menggambarkan sikap, penilaian kinerja yang menggambarkan prestasi kerja, dan penilaian kinerja yang menggambarkan cara bekerja dan berperilaku akan meningkatkan semangat dan komitmen keinginan untuk mengabdikan/berkontribusi dan memperluas upaya untuk membantu organisasi mencapai



keberhasilan/tujuannya, di mana *Engagement* tersebut diperoleh dengan menyelaraskan kepuasan kerja dan kontribusi kerja yang maksimal.

Keadilan Distributif yang baik berpengaruh pada keterikatan pegawai di perusahaan. Pegawai yang memiliki nilai persepsi yang rendah terhadap Keadilan Distributif dalam pekerjaannya menyatakan bahwa tidak adanya peraturan baik aturan umum maupun SOP (*Standard Operational Procedure*) akan menyebabkan pegawai tersebut malas untuk bekerja. Selain itu, pegawai yang merasa tidak digaji dengan layak tidak akan bersemangat dalam pekerjaannya. Pegawai cenderung antipati terhadap perusahaannya dan merasa perusahaannya hanya mengeruk keuntungan darinya tanpa adanya keinginan untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Keadilan Distributif adalah Keadilan berkaitan dengan alokasi outcome atau hasil yang diperoleh pegawai, seperti kepuasan, komitmen dan kinerja (Masterson et al., 2000). Tjahjono (2011) menambahkan bahwa Keadilan Distributif bersifat transaksional antara organisasi dan pegawai. Pegawai termotivasi untuk memperoleh kesejahteraan jangka panjang,

sehingga distribusi yang adil menjadi sangat penting bagi pegawai.

Pembahasan mengenai Keadilan Distributif berfokus pada Keadilan keputusan terhadap hasil-hasil dan telah menjadi pertimbangan fundamental dalam teori Keadilan selama 40 tahun terakhir (Colquitt *et al.* 2001). Keadilan Distributif mengarah pada Keadilan dari tingkat bawah, yang mencakup masalah penggajian, pelatihan, promosi maupun pemecatan (Budiarto dan Wardani, 2005). Ketika pegawai memberikan waktu dan tenaganya untuk organisasi, pemberi kerja akan memberikan kompensasi melalui penghargaan dan pengakuan pada pegawai tersebut (Biswas, Varma dan Ramaswarni, 2013). Pandangan tentang adil tidaknya kompensasi yang diberikan pemberi kerja tersebut berdasarkan perbandingan yang diperoleh pegawai satu dengan pegawai lainnya yang memiliki tugas dan tanggung jawab atau posisi yang sejajar dalam struktur organisasi.

Hasil ini sesuai beberapa penelitian yang dilakukan oleh Alvi dan Abbasi (2012), Haynie, Mossholder dan Harris (2016), Margaretha dan Santosa (2012) dan Wongan (2014) menunjukkan bahwa Keadilan Distributif secara signifikan

berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hal tersebut berarti jika suatu organisasi menunjukkan Keadilan dalam distribusi penghasilan/gaji pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka pegawai tersebut akan memiliki *Employee Engagement* yang tinggi.

## **2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement***

Berdasarkan hasil analisis regresi hirarki, dapat disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Keadilan Prosedural akan meningkatkan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin menurun Keadilan Prosedural akan menurunkan *Employee Engagement*.

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa persepsi yang baik pegawai mengenai Keadilan Prosedural organisasi yang terdiri dari prosedur penilaian kinerja yang melibatkan pegawai, konsisten, mempunyai informasi yang akurat, sesuai dengan etika dan standar moral, tidak mengandung kepentingan pihak tertentu dan terbuka terhadap koreksi dan masukan akan meningkatkan

semangat dan komitmen keinginan untuk mengabdikan/berkontribusi dan memperluas upaya untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan/tujuannya, di mana *Engagement* tersebut diperoleh dengan menyelaraskan kepuasan kerja dan kontribusi kerja yang maksimal.

Keadilan Prosedural yang baik berpengaruh pada keterikatan pegawai di perusahaan. Adanya Keadilan dalam informasi menyebabkan pegawai merasa nyaman atas keputusan yang diambil oleh atasannya. Tanpa adanya informasi yang jelas dari atasannya, pegawai akan sering merasa keputusan yang dibuat tidak adil atau memberatkan. Semakin pegawai merasakan adanya Keadilan pada prosedur yang digunakan perusahaan maka akan semakin terikat pegawai atas pekerjaan mereka, demikian pula sebaliknya apabila pegawai merasakan kurangnya Keadilan pada prosedur yang digunakan perusahaan maka akan berkurang perasaan terikat mereka pada pekerjaan mereka

Keadilan Prosedural menjelaskan bahwa orang tidak hanya melakukan evaluasi hasil, namun juga melakukan evaluasi prosedur untuk menentukan alokasi tersebut (Tyler & Blader, 2003). Tjahjono

(2008) menegaskan bahwa Keadilan Prosedural merupakan mekanisme yang adil untuk memperoleh kesejahteraan yang diharapkan. Keadilan Prosedural dapat berbasis pada kepentingan pribadi dan berbasis pada nilai-nilai kelompok. Hasil ini sejalan dengan studi awal Keadilan Distributif bahwa pada dasarnya pegawai berafiliasi dengan organisasi atau perusahaan agar mereka sejahtera. Apabila kesejahteraan terpenuhi secara adil berkaitan dengan alokasi distribusi maka pegawai tersebut merasa nyaman dan puas.

Keadilan Prosedural akan lebih kuat daripada Keadilan Distributif dalam memprediksi *outcomes* organisasional. Hal tersebut didukung pandangan Colquitt *et al.*, (2001) bahwa seseorang akan menggunakan persepsi Keadilan Prosedural, ketika mereka akan menentukan bagaimana bereaksi dengan organisasi atau sistem.

*Employee Engagement* sebagai pemberdayaan anggota organisasi terhadap peran kerjanya dalam suatu ikatan, orang-orang memberdayakan dan memperlihatkan dirinya sendiri secara fisik, kognitif dan emosi selama bekerja (Margaretha dan Santosa, 2012). Seseorang yang memiliki *Employee Engagement*

dapat meningkatkan kinerjanya, karena pegawai tersebut merasa memiliki organisasi sehingga akan memberikan yang terbaik untuk organisasi. Oleh karena itu, *Employee Engagement* perlu ditingkatkan dengan memperhatikan faktor yang dapat memengaruhinya, seperti Keadilan Prosedural.

Keadilan Prosedural ini berkaitan dengan cara di mana pegawai dapat menentukan apakah pegawai tersebut telah diperlakukan secara adil atau belum dalam melaksanakan pekerjaannya, serta cara yang ditetapkan dapat memengaruhi pekerjaan lain yang berhubungan/berkaitan (Ngodo, 2008). Keadilan Prosedural dapat diperoleh jika prosedur yang organisasi buat mendukung pegawai, baik dalam hal Prosedural pemberian penghasilan maupun kesempatan dalam berpendapat.

Keadilan Prosedural ini dapat diperoleh jika pegawai tersebut dapat memberikan suara atau pendapatnya, di mana pendapatnya tersebut dapat ikut dipertimbangkan oleh pimpinan ataupun manajemen organisasi. Jika organisasi memiliki prosedur yang dianggap adil oleh pegawai maka pegawai akan dapat memberikan waktu dan tenaganya untuk organisasi. Adanya Keadilan prosedur ini dapat membuat pegawai memiliki

semangat untuk bekerja dan mengabdikan pada organisasi, sehingga dapat meningkatkan *Employee Engagement*.

Hasil ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Margaretha dan Santosa (2012) menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural signifikan berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

### **3. Modal Sosial memoderasi Pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Modal sosial memoderasi pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin baik Modal sosial akan meningkatkan hubungan Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk Modal sosial akan menurunkan hubungan Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*.

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa apabila pegawai mempunyai Modal sosial yang baik akan meningkatkan hubungan Keadilan Distributif organisasi yang terdiri dari penilaian kinerja telah menggambarkan usaha yang telah dilakukan, penilaian kinerja yang sesuai dengan yang dilakukan, penilaian kinerja yang menggambarkan sikap, penilaian kinerja

yang menggambarkan prestasi kerja, dan penilaian kinerja yang menggambarkan cara bekerja dan berperilaku dan semangat dan komitmen keinginan untuk mengabdikan/berkontribusi dan memperluas upaya untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan/tujuannya, di mana *Engagement* tersebut diperoleh dengan menyelaraskan kepuasan kerja dan kontribusi kerja yang maksimal.

Modal sosial merupakan komponen utama dalam menciptakan kebersamaan, kepercayaan dan kesalingmenguntungkan untuk mencapai suatu kemajuan, sehingga organisasi yang dapat menjaga Modal sosial ini dapat dengan mudah untuk menjaga modal-modal yang lain (Carina dan Harjanti, 2017). Modal sosial merujuk pada serangkaian nilai atau norma yang membentuk hubungan sosial dalam masyarakat sehingga dapat menjaga kesatuan anggota kelompok (Cendani dan Tjahjaningsih, 2015). Seseorang tanpa adanya kesempatan terikat dalam jejaring penerima, tanpa motivasi untuk berkontribusi atau tanpa kemampuan yang diperlukan tidak akan menjadi sumber Modal sosial (Ghifary, Djudi, dan Iqbal, 2015), sehingga orang tersebut akan mengalami kesulitan untuk dapat



berkontribusi dalam organisasi. Suatu anggota masyarakat tidak mungkin dapat mengatasi berbagai permasalahan secara individu (Syahra, 2003). Namun memerlukan bantuan dan kerja sama dengan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan cepat

Eksistensi Modal sosial pegawai menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Akdere, 2005). Bangunan hubungan sosial yang didasari dengan kepercayaan sehingga membangkitkan semangat kebersamaan (solidaritas sosial) yang tinggi sehingga berdampak positif pada peningkatan kesejahteraan ekonomi dan pembangunan. Keberadaan Modal sosial dapat menumbuhkan suatu perilaku positif dalam organisasi yang dapat mendorong individu untuk berperilaku lebih demi tercapainya tujuan perusahaan.

Seorang pekerja yang memiliki *Employee Engagement* yang tinggi cenderung untuk setia dengan pekerjaannya (Imperatori, 2017). Orang yang setia dengan pekerjaannya akan berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi. *Employee Engagement* dapat ditingkatkan dengan meningkatkan

Keadilan Distributif. Keadilan Distributif merupakan kewajaran hasil yang diterima dari prosedur organisasi (Alotaibi, 2001), artinya apa yang diterima pegawai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya untuk organisasi.

Penekanan pandangan Thibaut dan Walker (dalam Colquitt, 2001) bahwa prosedur dikatakan adil jika dapat mengakomodasikan kepentingan individu. Permasalahannya adalah bahwa setiap individu menginginkan kepentingannya dapat diakomodasikan prosedur tersebut, padahal kepentingan-kepentingan tersebut seringkali berbeda satu dengan lainnya dan tidak jarang saling bertentangan. Kondisi demikian menyebabkan konflik dan perselisihan (*dispute*) sehingga salah satu cara penting adalah menghadirkan pihak ketiga, jika keduanya tidak dapat menyelesaikan masalah tersebut.

#### **4. Modal Sosial memoderasi Pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Modal sosial memoderasi pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin baik Modal sosial akan meningkatkan hubungan Keadilan Prosedural terhadap

*Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk Modal sosial akan menurunkan hubungan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*.

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa apabila pegawai mempunyai Modal sosial yang baik akan meningkatkan hubungan Keadilan Prosedural organisasi yang terdiri dari yang terdiri dari prosedur penilaian kinerja yang melibatkan pegawai, konsisten, mempunyai informasi yang akurat, sesuai dengan etika dan standar moral, tidak mengandung kepentingan pihak tertentu dan terbuka terhadap koreksi dan masukan akan meningkatkan semangat dan komitmen keinginan untuk mengabdikan/berkontribusi dan memperluas upaya untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan/tujuannya, di mana *Engagement* tersebut diperoleh dengan menyelaraskan kepuasan kerja dan kontribusi kerja yang maksimal.

Menurut Cohen dan Prusak L (2001), Modal sosial adalah sebagai setiap hubungan yang terjadi dan diikat oleh suatu kepercayaan (*trust*), ke saling pengertian (*mutual understanding*), dan nilai-nilai bersama (*shared value*) yang mengikat anggota kelompok untuk membuat kemungkinan aksi bersama dapat

dilakukan secara efisien dan efektif. Pegawai yang selalu melakukan tegur sapa, menjaga hubungan baik, melibatkan diri pada setiap kegiatan, selalu menjaga kebersamaan, mempunyai pemahaman yang sama tentang visi organisasi, teman membantu jika ada kesulitan, dan percaya dengan kemampuan rekan kerja. Hal ini akan memberikan semangat dan dorongan pegawai untuk aktif bekerja sehingga kinerjanya dapat dicapai dengan baik (Nahapiet dan Ghosal, 1998).

Haynei, Mossholder dan Harris (2016) menunjukkan bahwa pengaruh Keadilan Prosedural dapat dimoderasi oleh variabel lain. Salah satu variabel yang dimungkinkan dapat memoderasi yaitu Modal sosial. Modal sosial merupakan Seseorang yang memiliki Modal sosial yang rendah akan mencoba untuk membuat kepentingannya dilindungi oleh kebijakan prosedur organisasi, seperti kebijakan penilaian kinerja (Tjahjono, 2011). Seseorang akan cenderung memperdulikan Keadilan Prosedural karena adanya prosedur yang mengakomodasi kepentingannya. Jika prosedur dianggap tidak adil, orang-orang yang memiliki Modal sosial yang rendah lebih sensitif dalam hal tingkat perubahan

kepuasan. Hal tersebut dikarenakan yang menjadi fokus orang-orang tersebut yaitu aspek keuangan.

Modal sosial merujuk pada serangkaian nilai atau norma yang membentuk hubungan sosial dalam masyarakat sehingga dapat menjaga kesatuan anggota kelompok (Cendani dan Tjahjaningsih, 2015). Suatu anggota masyarakat tidak mungkin dapat mengatasi berbagai permasalahan secara individu (Syahra, 2003). Namun memerlukan bantuan dan kerja sama dengan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan cepat