BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran UmumUMY (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

1. Sejarah Singkat Kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Sejarah awal berdirinya kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakartaini didirikan pada tanggal 1 Maret 1981 dan sampai sekarang ini seiring perkembangan zaman kampus universitas muhammadiyah yogyakarta (UMY) tiap tahun akan mengalami kenaikan baik dari akreditasi dan sampai saat ini kampus universitas muhammadiyah yogyakarta Alhamdulillah mendapatkan akreditasi dari BAN PT. "A" dengan motto "unggul dan islami".

Universitras Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) lahir ditengah-tengah kota Yogyakarta karena didorong kesadaran dan tanggung jawab yang mendalam bahwasanya pendidikan temasuk pendidikan tinggi pada hakekatnya merupakan tanggung jawab seluruh masyarakat Indonesia. Namun bahwa kita meyadari perguruan tinggi diindonesia masih sangat minim dengan jurusan-jurusan yang ada.

Universitas muhammadiyah yogyakarta awal berdirinya dengan diskusi-diskusi kecil oleh sekelompok kecil aktivis

Muhammadiyah yang mengambill tempat di Madrasah Mu'alimin Muhammadiyah. Kemudian dikembangkan ditengah forum tokoh-tokoh cendekiawan Muhammadiyah yang sifatnya lebih luas maka akhirnya disimpulkan bahwa sudah dipandang perlu segera didirikan Universitas Muhammadiyah dikota perjuangan sekaligus kota kelahiran Muhammadiyah untuk pertama kalinya. Kemudian disampaikan kepada pada pimpinan wilayah Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) kemudian mengeluarkan surat edaran dengan keterangan nomor A-1/01.E/PM/1981 pada tanggal 26 maret tentang berdirinya kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan selanjutnya berdasarkan surat hasil keputusan pimpinan pusat Muhammadiyah nomor, E/1/1996/1982 yang berisi tentang pengelolahan kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maka pembinnaannya berada pada dibawah pimpinan pusat Muhammadiyah.

Pada tahun berdirinya kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berkantornya dij Jl.KHA.Dahlan No.107 Yogyakarta, sedangkan kegiatan kuliah masih menumpang di SPG Muhammadiyah Yogyakarta yang terletak dijalan kapten tendean Yogyakarta dan sehubungan adanyanya petunjuk dari koordinator perguruan tinggi swasta (kopertis) wilayah V (lima) dan pada waktunya berdirinya kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta digabungkan dengan istitut keguruan dan ilmu

pendidikan (IKIP), muhammadiyah yang berdirinya lebih dahulu baru pada tahun 1982 kopertis wilaya V (lima) memprkenankan kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berdiri sendiri dan selanjutnya mulai tahun 1984 semua kegiatan kesekretariatan dan perkulihan diselenggarakan diJalan HOS.Cokroaminoto No.17 yogyakarta.

Pada awal berdirinya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyelenggarakan kegiatan akademik pada tahun 1981-1982 dengan membuka V (lima) fakultas yaitu :

- Fakultas Teknik, Jurusan Teknik Sipil
- Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
- Fakultas Ilmu sosial & Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Hubungan Internasional
- Fakultas Hukum, Jurusan Hukum Tata Negara
- Fakultas Dakwah, Jurusan Penyiaran Agama Islam

Pada tahun 1984-1985 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta membuka Fakultas baru yaitu fakultas pertanian dengan jurusan budidaya pertanian dan jurusan social ekonomi pertanian, dan kemudian pada tahun 1987-1988 membuka fakultas tarbiyah selanjutnya pada tahun 1991-1992 UMY mengembangkan fakultas Ilmu social dan Ilmu politik dengan membuka jurusan baru yaitu jurusan ilmu pemerintahan, dan pada tahun 1992-1993 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta membuka jurusan

akuntansi pada fakultas ekonomi dan teknik elektro pada fakultas teknik, selanjutnya tahun 1993-1994 dibukalah fakultas kedokteran dengan jurusan kedokteran umum dan tahun 1995-1996 membuka jurusan teknik mesin pada fakultas teknik.

Pada tanggal 17 Agustus 1995 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dimulai pembangunan kampus terpadu dengan peletakan batu pertama oleh ketua umum Pimpinan Pusat Muhammadiyah (Bapak.K.H. AR Fachrudin) yang sekarang di abadikan menjadi nama gedung kembar atau rektorat sering disebut dengan gedung A dan B dan mulai digunakan untuk digunakan admisnistrasi dan perkulihan pada tanggal 19 Agustus 1997. Pada tahun 1996-1997. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta kembali membuka jurusan baru yaitu jurusan ilmu komunikasi pada fakultas fisipol. Untuk pembangunan berikutnya pada akhir tahun 1997 membangu gedung C atau plaza dan tahun 1998-1999 membuka program studi syariah (muamallah) pada Fakutas Agama Islam serta pada tahun 1999-2000 membuka program studi ekonomi pembangunan pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Keperawatan pada Fakultas Kedokteran. Pada tahun 2001 Universitas Muhammadiya Yogyakarta mendapatkan ijin untuk menyelenggarakan program studi magister studi islam dengan kosentrasi psiokiologi pendidikan islam dan pemikiran hukum islam dan magister manajemen dengan konsentrasi sumber daya

manusia, manajemen pemasaran dan manajeman keuangan. Dalam bidang fisik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terus membangun gedung baru yaitu pada tahun 1999 berupa gedung D atau sering disebut dengan gedung perpustakaan dilanjutkan pada tahun 2000 membangun gedung E atau Ki Bagus Hadikusumo tahun 2002 gedung F atau sering disebut dengan Nyi Maesaroh Hilal, dan pada tahun 2004 universitas muhammadiyah yogyakarta gedung laboratorium khususnya (Kedokteran,pertanian,dan teknik) dan membangun masjid kampus universitas muhammadiyah yogyakarta yang sering disebut dengan Masjid K.H.Ahmad Dahlan.

Pada tahun 2004-2005 membuka program studi kedokteran gigi pada Fakultas Kedokteran gigi pada fakultas kedokteran dan serta mulai pada tahun 2006 universitas muhammadiyah yogyakarta membuka konsentrasi baru pada fakultas program studi magister manajemen yaitu manajemen publik dan manajemen pendidikan, selanjutnya pada tahun akademik 2006-2007 universitas muhammadiyah yogyakarta mendapat izin atau keputusan dari derektorat jenderal pendidikan agama islam departemen agama untuk menyelenggarakan program Doktor (S3) dengan program studi psikiologi islam dan politik islam.

Selanjut universitas muhammadiyah yogyakarta akan terus membangun gedung baru untuk menampung mahasiswa/mahasiswi

dengan mereabilitas gedung empat lantai di kampus Jalan. HOS Cokroaminoto yang bertempat di wirobrajan dan sekarang menjadi rumah sakit gigi yang sering dikenal dengan AMC (Asri Medical Center) dan pada tahun 2008 lagi membangun sportorium dan tahun 2009 dengan membangun student center sebagai pusat kegiatan mahasiswa. Pada tahun 2010-2011 universitas muhammadiyah yogyakarta mendapat izin dari direktorat pendidikan tinggi kementerian pendidikan nasional untuk membuka program studi pendidikan bahas inggris pada fakultas bahasa, farmasi dan teknik informatika dan program studi Magister Ilmu Pemerintahan.

Alhamdulillah universitas muhammadiyah yogyakarta pada tahun 2011-2012 turun izin dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk membuka program studi baru yaitu program studi bahasa arab pada fakultas bahasa, pada tahun akademik 2012-2013 turun izin untuk membuka program studi baru yaitu membuka program studi magister ilmu keperawatan pada tahun akademik 2012-2013 telah terbit ijin lagi dari penyelenggaraan program studi dari derektorat jenderal pendidikan tinggi kementerian pendidikan dan kebudayaan untuk membuka program studi Magister Ilmu Hubungan Internasional serta tahun akademik 2014-2015 telah turun lagi ijin untuk program pendidikan profesi akuntansi dan

Magister Ilmu Hukum dan seiring perkembangan zaman Universitas Muhammadiyah Yogyakarta selalu membuka program-program studi yang baru dan pada akhirnya pada tahun 2012-2013 telah membuka program Vokasi (Diploma 3).

Universitas muhammadiyah yogyakarta dan sampai sekarang terus membangun gedung-gedung untuk menampung mahasiswa/mahasiswi diseluruh sabang sampai merauke agar dimana calon-calon sarjana mahasiswa/mahasiswi universitas muhammadiyah yogyakarta bisa kuliah dan tiap tahun mengalami bertambah minat calon mahasiswa baru hingga sampai saat ini dan Alhamdulillah universitas muhammadiyah yogyakarta tiap tahun mengalami peningkatan minat untuk menempuh pendidikan di kampus universitas muhammadiyah yogyakarta.

2. Visi dan Misi Kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)

a. Visi :

Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

b. Misi :

1. Meningkatkan harkat manusia dalamupaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.

2. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah untuk menyejahterakan dan mencerdaskan umat.
3. Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
4. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional.
5. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Tujuan Berdirinya Kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Tujuan

Terwujudnya sarjana yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia yang mampu mengamalkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.

b. Tujuan Umum

1. Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta

memupuk ke-Ikhlasan, melaksanakan *amar ma'ruf nahi munkar* yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa.

2. Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional.
3. Menghasilkan penelitian dan karya Ilmiah yang menjadi rujuan pada tingkat nasional dan internasional.
4. Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhaddap perubahan.
5. Menciptakan iklim akademik yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif.
6. Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan/stakeholders.
7. Menyediakan Sumber daya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh pergururan tinggi, lembaga-lembaga pemerintah swasta, industri, dan masyarakat luas untuk

mendudkung upaya-upaya pengembangan bidang agama Islam, sosial, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kesehatan dan budaya di Indonesia.

8. Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen dan pelayanan.
9. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks kehidupan individual maupun sosial.

B. Karakteristik Responden

Pelaksanaan pengumpulan data yang digunakan dalam analisis penelitian ini akan dimulai dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan yaitu terhitung dari tanggal 20 Desember 2017 s/d 20 Januari 2018. Penyebaran kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden dan ada juga dengan cara menitipkan kuesioner kepada karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta di bagian dari kepuasan kerjanya pada karyawan mereka masing-masing. Selama kurang lebih satu bulan peneliti mendapat respon yang sangat baik dan menyambut terhadap apa yang peneliti lakukan kepada karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta dengan response sebesar 90% dari

80 responden tersebut. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 100 kuesioner dan Alhamdulillah kemabali sebanyak 80 kuesioner juga namun masih ada beberapa kuesioner yang diisi kurang lengkap diisi kepada karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta.

Pada umumnya peneliti hanya mengetahui bahwa selama ini peneliti ingin mengetahu pada karyawan tetap kampus universitas muhammadiya yogyakarta terhadap kepuasan kerja pada pekerjaan yang dijalankan selama ini yang mereka dilakukan dan apakah sesuai dengan yang didapatkan namun setelah peneliti mengetahui karyawan tetap kampus universitas muhammadiya yogyakarta merasa puas yang telah dapatkan.

Pada penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan kurang lebih satu bulan dan data melalui penjabaran atas karakteristik data responden yang dimiliki secara transparan berdasarkan beberapa perspektif yakni berdasarkan : Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Trakhir. Adapun klarifikasi yang peneliti maksud adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Proporsi dalam persentase
1.	Laki-laki	63 Orang	78%
2.	Perempuan	17 Orang	21%
	Total	80 Orang	100%

(Sumber :Data Kuesioner,2018)

Melalui tabel 4.1 diatas, dapat kita ketahui atau dapat kita cermati bahwa hasil akumulasi data responden berdasarkan kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin pada karyawan tetap universitas muhammadiyah yogyakarta yang dapat di kumpulkan oleh peneliti terlihat bahwa porsi data dengan kategori laki-laki lebih banyak/dominan dari pada perempuan. Hal tersebut bisa dibuktikan melalui representase angka yang menunjukkan kolom jumlah data laki-laki sebanyak 63 orang,sedangkan untuk kategori perempuan sebanyak 17 orang, apabila hal ini kita wujudkan dalam format presetase, proforsi dari jumlah data responden laki-laki hanya memberi kontribusi sebesar 78% dari pada responden perempuan sebesar 21%.

2. Karakteristik data responden berdasarkan rentan usia

Tabel 4.2

Karakteristik Data responden berdasarkan rentan usia

No.	Rentang Usia (Range)	Jumlah	Proporsi dalam Persentase
1.	20-30	6	7,5%
2.	31-60	74	92,5%
Total		80	100 %

(Sumber :Data Kuesioner,2018)

Melalui tabel 4.2 diatas berdasarkan Usia, dapat kita cermati bahwa hasil akumulasi data responden berdasarkan kriteria rentang usia *(range)* pada karyawan tetap universitas muhammadiyah yogyakarta yakni usia 20 s/d 30 tahun dan usia 31 s/d 60 tahun. Terlihat bahwa porsi data dengan rentang usia 20 s/d 30 tahun hal ini bisa dibuktikan melalui representasi angka yang menunjukkan kolom jumlah data rentang usia hingga 30 tahun jumlah minimal mencapai 6 (enam) orang.

3. Karakteristik data responden berdasarkan pendidika terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik data responden berdasarkan pendidikan trakhir

No.	Pendidikan Trakhir	Jumlah	Proporsi dalam Persentase
1.	SMA	25	31,2%
2.	D3	3	3,8%
3.	S1	49	61,2%
4.	S2	3	3,8%
	Total	80	100 %

(Sumber :Data Kuesioner,2018)

Melalui tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa berdasarkan pendidikan trakhir karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta dari kuesioner yang disebarkan berjumlah 80 responden dan hal ini bisa dibuktikan melalui representase angka yang menunjukkan kolom jumlah data berdasarkan pendidikan terakhir yaitu (SMA berjumlah 25 orang, D3 3 orang, S1 49 orang dan S2 3 orang). Apabila hal ini kita wujudkan dalam format persentase proforsi dari jumlah data responden (SMA mencapai 31,2%,D3 mencapai 3,8%,S1 mencapai 61,2% sedangkan S2 mencapai 3,8%). Akan tetapi karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta sebanyak 258 karyawan tetapi peneliti bisa mengambil hanya 80 responden dan ini sebagai bahan peneliti sebelumnya dan refrensi untuk peneliti yang belum di teliti.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam usaha peneliti untuk guna mengakomodir data pada jumlah responden melalui uji validitas yang sudah di uji sebelumnya melalui data responden peneliti menemukan uji validitas yang sangat Valid dimana data yang diolah sebanyak 30 responden dan itu sudah diolah dan tidak ada data yang tidak valid oleh peneliti kemudian lagkah yang digunakan dalam prosedur penulisan adalah uji validitas data. Uji validitas suatu proses dimana kita menunjukka data yang sudah valid yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahian suatu data instrumnen.(Arikanto,2010:211)

Standarisasi aturan agar data menunjukkan valid atau kita bisa katakan kategori valid pada penelitian kali ini adalah menggunakan suatu kriteria umum yakitu memiliki parameter signifikan nilai $p<0,05$.(Arikanto,2010:212) sehingga bisa dikatakan valid pada data uji validitas dan konsekuensi logis agar dimana data tersebut hendaknya mencapai batas dibawah indeks angka 0,05.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	N	Nilai P *(sign)*	Ket
Keadilan Distributif	P1	30	0,000	*Valid*
	P2	30	0,003	*Valid*
	P3	30	0,008	*Valid*
	P4	30	0,000	*Valid*
	P5	30	0,008	*Valid*
	P6	30	0,035	*Valid*
	P7	30	0,001	*Valid*
	P8	30	0,002	*Valid*
Keadilan Prosedural	P1	30	0,001	*Valid*
	P2	30	0,004	*Valid*
	P3	30	0,020	*Valid*
	P4	30	0,000	*Valid*
	P5	30	0,002	*Valid*
	P6	30	0,000	*Valid*
Kepuasan Kerja	Y1	30	0,000	*Valid*
	Y2	30	0,005	*Valid*
	Y3	30	0,030	*Valid*
	Y4	30	0,000	*Valid*
	Y5	30	0,002	*Valid*
	Y6	30	0,004	*Valid*
	Y7	30	0,001	*Valid*
	Y8	30	0,006	*Valid*
	Y9	30	0,000	*Valid*
	Y10	30	0.003	*Valid*

(Sumber :Data Diolah,2018)

Pada tabel 4.3 diatas hasil uji vaiditas pada kuesioner dimensi keadilan distributif memliliki indeks angka nilai *p* dibawah batas standar yang sangat signifikan 0,05 (*p*>0,05) ini bisa dibuktikan dengan nilai keadilan distributif sebesar (P1.1=0,000). (P2.2=0,003).(P3.3=0,008).(P4.4=0,000).(P5.5=0,008).(P6.6=0,035).(P7.7=0,001). (P8.8=0,002) dan ini dijadikan sebagai legitimasi bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel keadilan distributif sikap terhadap prilaku maka dinyatakan valid.

Pada tabel 4.3 diatas hasil uji validitas pada kuesioner dimensi keadilan prosedural memiliki indeks angka nilai *p* dibawh batas standar yang sangat signifikan 0,05 (*p*<0,05) ini bisa dibuktikan dengan nilai keadilan prosedural sebesar (P2.1=0,001). (P2.2=0,004).(P2.3=0,020).(P2.4=0,000).(P2.5=0,002).(P2.6=0,000) dan ini bisa dijadikan legitimasi bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel keadilan prosedural dinyatakan valid.

Dari tabel 4.3 diatas hasil analisa uji validitas pada kuesioner demensi kepuasan kerja untuk masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *p* dibawah batas standar signifikan 0,05 (*p*<0,05) hal ini bias dibuktikan dengan nilai kepuasan kerja sebesar (Y1.1=0,000) (Y1.2=0,005) (Y1.3=0,030) (Y1.4=0,000) (Y1.5=0,002) (Y1.6=0,004) (Y1.7=0,001) (Y1.8=0,006) (Y1.9=0,000) (Y1.10=0,003). Dan ini bisa dijadikan legitimasi

bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel norma subjektif maka dinyatakan valid.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner keadilan distributif dan keadailan prosedural serta kepuasan kerja dianggap dinyatakan valid karena semua item pertanyaan memiliki nilai *p* dibawah batas standar signifikan 0,05 ($p<0,05$).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan digunakan sejauh mana mengukur suatu kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut akan tetapi suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel atau handal tetapi jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner konsisten atau stabilnya dari waktu ke waktu. (Ghozali 2001)

Tabel 4.4

Hasil Reliabilitas Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	25

(sumber : Data Diolah,2018)

Berdasarkan tabel diatas pada uji reliabilitas statistik maka hasil analisis pada pengukuran tingkat reliabilitas data menggunakan langkah olah data menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) seri 25 for windows maka dari hasil dari uji reliabilitas menunjukkan kisaran angka bahwa kuesioner akan dinyatakan reliable dan ini bisa dilihat dari nilai *Cronbach's Alpa* variabel keadilan distributif, prosedural dan kepuasan kerja sebesar 0,744 yang lebih besar dari 0,700 yang artinya data tersebut berhasil dikumpulkan memiliki nilai yang sangat baik.

D. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh varibel independen terhadap variabel dependen.Pengujian regresi berganda tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pada keadilan distributif dan prosedural terhadap kepuasan kerja pada karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data yang diproleh ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficiens		Standardized Coefficiens	T	Signifikan
	B	td. Eror	Beta		
(Constanta)	2.386	3.271		844	.000
Keadilan Distributif	401	099	410	4.053	.000
Keadilaan Prosedural	228	098	235	.356	023

(Sumber : Data Diolah,2018)

Pada tabel 4.5 diatas hasil analisis yang sudah diolah oleh peneliti dengan menggunakan program SPSS seri 21.000

Y = ß0 +ß1X1 + ß2 X2 atau Y = 0,410X_1 + 0,235X_2

Dari persamaan regresi linear berganda akan dilakukan untuk menjelaskan keadilan distributif, keadilan prosedural

secara simultan maupun parsial yang artinya kepuasan kerja pada karyawan yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti dari persamaan linear berganda diatas dan peneliti dapat menjelaskan dibawah ini.

a. Koefisien pada variabel keadilan distributif

Koefisien sebesar 0,410 maka hasilnya menunjukkan variabel keadilan distributif mempunyai tanda positif dan hal ini dapat peneliti jelaskan bahwa apabila variabel keadilan distributif mengalami indikasi kenaikan agregat maka akan mendorong meningkatnya variabel kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya begitu pada varibel keadilan distributif dalam penggajian menurun, maka kepuasan kerja akan juga ikut menurun.

b. Koefisien pada variabel keadilan prosedural

Koefisien sebesar 0,235 maka hasilnya menunjukkan pada variabel keadilan prosedural mempunyai tanda positif dan hal ini dapat peneliti jelaskan bahwa variabel keadilan prosedural mengalami kenaikan agregat maka keadilan prosedural dapat mendorong meningkatnya variabel pada kepuasan kerja pada karyawan dan sebaliknya begitu pada vaariabel keadilan prosedural dalam penggajian menurun,maka kepuasan kerja akan ikut juga menurun.

Hasil pada analisis regresi linier berganda pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi linier berganda pada

variabel keadilan distributif menunjukkan dalam penggajian sebesar 0,410 maka sudah menunjukkan nilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keadilan distributif dalam penggajian mempunyai pengaruh yang positif pada kepuasan kerja karyawan di kampus Universitas Muhmmadiyah Yogyakarta.

Variabel keadilan prosedural dalam penggajian juga memiliki koefisien regresi sebesar 0,235 yang menunjukkan nilai positif, maka dapat dikatakan bahwa variabel keadilan prosedural dalam penggajian mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di kampus Universitas Muhmmadiyah Yogyakarta.

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya bahwa menunjukkan seberapa pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasu variabel dependen dan berikut ini hasil uji t yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan fasilitas SPSS seri 21.00 :

Tabel 4.6

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficiens		Standardized Coefficiens	T	Sig.
	B	ttd.Eror	Beta		
(Constanta)	22.386	3.271	-	6.844	.000
Distributif	401	099	410	4.053	.000
Prosedural	228	098	235	2.326	.023

(Sumber:Data Diolah,2018)

Dari tabel 4.6 diatas bahwa hasil uji t, suatu variabel independen memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel depeden dengan membandingkan nilai probalitas signifikan pada tabel hasil perhitungan 5% dan ini suatu variabel independen yang sangat mempengaruhi terhadap uji t, dimana uji t adalah uji variabel independen berpengaruh sangat signifikan jika nilai signifikasi hasil perhitungan lebih kecil dari 0,005 (5%) tingkat signifikan. Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Variabel keadilan distributif

   Variabel pada keadilan distributif mempunyai probabilitas sebesar 0,000 karena nilai probalitas yang diambil lebih kecil dari 0,005 (5%), bahwa bisa disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Variabel keadilan prosedural

   Variabel pada keadilan prosedural mempunyai probabilitas sebesar 0,023 karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (5%), bahwa bisa disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau (Uji Simultan) ini yang dimaksud adalah untuk mengetahui apakah vribel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas dan alfha (a) 5% seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7

Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean squares	F	Sign.
Regression	146.604	2	73.302	15.084	.000
Residual	374.196	77	4.860		
Total	520.800	79			

a. Depedent Variabel : Kepuasan kerja
b. Predictor (Constant),Distributif,Prosedural

(Sumber : Data diolah,2018)

Uji F di dilakukan untuk mengetahui pengaruh pada variabel independen pada keadilan distributif,keadilan prosedural yang dilakukan secara serentak atau dengan cara simultan dan memiliki hubungan dengan variabel dependen yaitu pada kepuasan kerja. Setelah melakukan pengujian dengan menggunakan program SPSS dengan seri 21.00 peneliti berhasil menemukan angka yang masih koheren dengan menggunakan pembuktian hipotesis secara simultan yakni 0,000<0,05 dan nilai hasil uji F sebesar 15.084. Hal ini sudah dapat didefinisikan bahwa secara simultan variabel

keadilan distributif,prosedural mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawanN

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi R^2 dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh semua variabel independen dan variabel dependen yaitu keadilan distributif,prosedural terhadap kepuasan kerja karena yang dirasakan bersama-sama dan memiliki dampak pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.berikut hasil uji t yang diolah dengan meng gunakan fasilitas program SPSS seri 21.00 :

Tabel 4.8

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Sttd.Error of the estimate
1	531	281	263	2.2047

a. Predictor :(Constant) Distributif,Prosedural
(Sumber :Data diolah,2018)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas bahwa menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,263 yang artinya 26,3% variabel dependen kepuasan kerja karyawan dapat peneliti jelaskan oleh variabel independen pada keadilan distributif,keadilan prosedural sedangkan yang 73,7%. Dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" (studi kasus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Menunjukkan keadilan distributif dikampus universitas muhammadiyah yogyakarta sudah berjalan cukup baik dan cukup adil dan bentuk pemberian keadilan distributif di kampus universitas muhammadiyah yogyakarta bentuk yang yang diberikan pada karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta dapat menggambarkan bahwa karyawan universitas muhmmadiyah yogyakarta sudah memberikan kompensasi pada karyawan sedangkan kompensasi yang diberikan pada karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta sesuai pekerjaan yang dilakukan pada karyawannya tersebut.

1. Pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan

Beradasarkan hasil pengujian secara parsial pada (uji t) antara variabel keadilan distributif dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai t 6,844 dan koefisien regresi sebesar 0,410 dan nilai probalitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 berarti keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka peneliti dapat disimpulkan dalam penelitian ini keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang

menyatakan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan telaah terbukti.

Hasil penelitian bahwa keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan sudah menunjukkan signifikan terhadap kepuasan kerja dan bisa diartikan bahwa keadilan distributif sudah diterapkan pada karyawan kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta baik dari kompensasi dll. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan telah terbukti.

Hasil analisa data telah menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kampus universitas muhammadiyah yogyakarta bahwa buktinya sudah menunjukkan keadilan distributif mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan dari pada keadilan prosedural. Robbins (2001).(Robbins dan Judge 2008). Telah mengatakan bahwa juga menjelaskan dari ketiga bentuk keadilan distributif sangat berkaitan dengan kepuasan kerja dengan hasil-hasilnya. Contohnya kepuasan kerja seseorang sesuai dengan imbalan yang kita berikan.

Adanya persepsi yang adil oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan wujudnya dari kepuasan kerja yang cukup baik pada karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta taat menjalanksn tata tertib yang sudah dibuat serta aturan yang berlaku namun perlu dalam mencapai tujuan untuk target yang diinginkan pada kampus universitas muhammadiyah yogyakarta.

Hasil penelitian ini bahwanya keadilan disitributif terhadap kepuasan kerja yang studi kasusnya karyawan tetap pada kampus universitas muhammadiyah yogyakarta dimana keadilan distributif ini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan tetap di UMY.

2. Pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) antara variabel keadilan prosedural dengan kepuasan kerja karyawan menujukkan nilai t, 2.326 dan dari koefisien regresi berganda sebesar 0,235 dan nilai probalitas 0,023 yang lebih kecil dari 0,05 berarti keadilan prosedural berpengaruh signifikan tehadap kepuasan kerja karyawn. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasn kerja karyawan dan ini telah terbukti.

Keadilan prosedural merupakan keadilan yang berkaitan dengan aturan-aturan yang ada pada karyawan tetap universitas muhaammadiyah yogyakarta yang diterapkan oleh atasan untuk karyawan tetap universitas muhammadiyah yogyakarta untuk mengatur pemberian kompensasi kepada karyawan tetap dan keadilan prosedural dikatan baik apa bila prosedur-prosedur berjalan dengan baik dan memberi keuntungan bagi semua pihak trutama bagi karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta. Hasil penelitian yang diketahui tentang keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap universitas muhammadiyah yogyakarta bahwa dapat diartikan karyawan tetap mendapatkan keadilan yang sangat signifikan dengn keputusn-keputusan dan prosedur-prosedur yang ditetapkan oleh atasan pada kampus universitas muhmmdiyah yogyakarta.

Hasil analisa data bahwa telah menunjukkan keadilan prosedural terhadap kepusan kerja sudah menunjukkan hasil yang signifikan dan hasil ini telah didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gina Triana (2014). Mengatakan bahwa keadilan prosedural pada variabel kepuasan kerja semakin tinggi

keadilan prosedural yang diterapkan oleh suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Keadilan prosedural pada karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta cukup baik dan cukup adil. Bentuk pemberian pada keadilan prosedural pada karyawan kampus universitas muhammadiyah yogyakarta dan bentuk prosedur-prosedur yang ada pada karyawan tetap dan menentukan pada atasan yang ada tentu disini karyawan universitas muhammadiyah yogyakarta mengalami kepuasan kerja dari keadilan distributif dan prosedural atas kompensasi dan prosedur yang dibuat pada pihak atasan karna dari dua variabel pada kampus universitas muhammadiyah yogyakarta sangat baik sampe saat ini baik dari gaji karyawan dan prosedur-prosedur tidak terlalu ribet.