

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini berada di Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol. Puskesmas yang didirikan pada tahun 2000 proses dalam membangun yang lumayan lamanya serta menjadi pelayanan puskesmas yang membantu masyarakat seiring berjalannya perkembangan 2009 dan sudah mengalami peningkatan yang lebih baik yakni dalam non perawatan untuk membantu pelayanan masyarakat.

Puskesmas adalah pelayanan kesehatan yang terdapat berbagai pelayanan penting untuk membantu masyarakat dalam rangka mencapai suatu visi misi yang baik 2009 dan kedepannya. Profil dalam kesehatan adalah suatu unit pelaksana teknis salah satunya yaitu menyediakan data serta informasi yang sangat menunjang untuk dapat mengevaluasi berbagai kegiatan di setiap tahun untuk memantau hasil yang lebih baik dalam pencapaian pelayanan yang diterbitkan di Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol. Pelayanan yang dapat memberikan gambaran tentang demografi serta bagaimana keadaan penduduk di wilayah Kecamatan Lakea. Informasi atau program yang membangun dan mengembangkan kesehatan dilaksanakan pada tahun 2009 dan target lainnya untuk mencapai hasil kesehatan yang dibangun di wilayah

puskesmas Kecamatan Lakea untuk mencapai kecamatan yang baik menuju kabupaten baik.

1. Visi Kantor Puskesmas Kecamatan Lakea

Visi “ Menjadi Puskesmas terpercaya yang memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat sehat mandiri

2. Misi Kantor Puskesmas Kecamatan Lakea

- a. Mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat.
- b. Meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan kesehatan.
- c. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas.
- d. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia (SDM).
- e. Meningkatkan tertib administrasi dan keuangan.

B. Gambaran Subyek Penelitian

Kuesioner yang distribusikan kepada perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah sebanyak 38 eksemplar yang dimualai sejak tanggal 5 juni 2018 samapai dengan 15 juli 2018 kuesioner yang dikembalikan masih tetap berjumlah 38 eksemplar dan semuanya layak digunakan berdasarkan hasil pengisian responden dari kuesioner yang dikembalikan, angket yang terkumpul diperiksa keabsahannya dan diperiksa untuk memperlihatkan secara keseluruhan dapat diproses selanjutnya. Pengujian dan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Profil mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang responden penelitian itu sendiri profil tersebut meliputi jenis kelamin, Usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik		Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki		50%
		Perempuan	19	50%
	Total		38	100%
2.	Usia	21-30	31	81,5%
		31-40	7	18,4%
	Total		38	100%
3.	Pendidikan terakhir	S-1	29	76,3%
		D-3	9	23,6%
	Total		38	100%
4.	Masa kerja	1-5	34	89,4%
		6-10	4	10,5%
			38	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018 Lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu perawat perempuan sebanyak 19 dan laki-laki 19 orang (50%). Responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berumur 21-30 tahun sebanyak 31 orang (81,5%). Berdasarkan dari latar belakang pendidikan, sebagian besar perawat mempunyai latar belakang S-1 yaitu sebanyak 29 orang (76,3%). Responden dengan masa kerja 1-5 tahun menempati jumlah terbanyak yaitu 34 orang (89,4%).

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 38 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X1) dan Keadilan Prosedural Kompensasi (X2)

Indikator	Rxy	r-tabel	Sig.	α	Keterangan
X1.1	0.944	0,320	0,000	0,05	Valid
X1.2	0.955	0,320	0,000	0,05	Valid
X1.3	0.941	0,320	0,000	0,05	Valid
X1.4	0.930	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.1	0.859	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.2	0.847	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.3	0.907	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.4	0.785	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.5	0.874	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.6	0.889	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.7	0.833	0,320	0,000	0,05	Valid

Sumber: hasil olah data 2018 Lampiran 3

Dari Tabel 4.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai rxy $>$ r-tabel 0,320 (sig. $< 0,05$), sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi adalah

valid. Sedangkan uji validitas variabel Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kepuasan (Z) dan Kinerja (Y)

Indikator	Rxy	r-tabel	Sig.	A	Keterangan
Z1.1	0.703	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.2	0.795	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.3	0.778	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.4	0.720	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.5	0.757	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.6	0.843	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.7	0.827	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.1	0.657	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.2	0.744	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.3	0.782	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.4	0.832	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.5	0.721	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.6	0.801	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.7	0.772	0,320	0,000	0,05	Valid

Sumber: hasil olah data 2018 Lampiran 3

Dari Tabel 4.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,320 ($\text{sig.} < 0,05$), sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Kinerja Pegawai.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi	0,958	$\geq 0,60$	Reliabel
Keadilan Prosedural Kompensasi	0,939	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan kerja	0,889	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja	0,877	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2018

Dari Tabel 4.4 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien

Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Kinerja Pegawai adalah reliabel (Sugiyono, 2007).

D. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2007):

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah/ Sangat Buruk
1,80 s/d 2,59	Rendah/Buruk
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi/Baik
3,40 s/d 4,19	Tinggi/Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi/Baik

1. Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Tabel 4. 6 Penilaian Responden terhadap Keadilan Distributif Kompensasi

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Penilaian kinerja terhadap diri saya di tempat kerja telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan.	3.66	Tinggi
2	Penilaian kinerja terhadap diri saya telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan ditempat saya bekerja.	3.68	Tinggi
3	Penilaian kinerja terhadap diri saya telah menggambarkan hak dan kewajiban yang saya lakukan ditempat saya bekerja	3.74	Tinggi
4	Penilaian kinerja terhadap diri saya ditempat saya bekerja telah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.	3.74	Tinggi
Rerata		3,70	Tinggi

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diartikan bahwa jawaban dari 38 responden pertanyaan diatas tentang Keadilan Distributif Kompensasi adalah sebanyak 4 pertanyaan berada dalam kategori tinggi di lihat pada nilai rata-rata berada di tingkat interval 3,4 sampai dengan 4,19.

2. Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi

Tabel 4. 7 Penilaian Responden terhadap Keadilan Prosedural Kompensasi

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Prosedur kompensasi ditempat saya bekerja telah diaplikasikan secara konsisten.	3.84	Tinggi
2	Prosedur kompensasi ditempat saya bekerja sesuai dengan etika dan standar moral.	3.89	Tinggi
3	Prosedur kompensasi ditempat saya bekerja telah mengepresikan pandangan dan perasaan saya.	3.84	Tinggi
4	Prosedur kompensasi ditempat saya bekerja telah melibatkan karyawan sehingga karyawan diterima dengan baik	3.84	Tinggi
5	Prosedur ditempat saya bekerja memungkinkan saya memberikan masukan dan koreksi.	3.68	Tinggi
6	Prosedur kompensasi ditempat saya bekerja mengepresikan pandangan dan perasaan saya.	3.82	Tinggi
7	Prosedur kompensasi ditempat saya bekerja didasarkan pada informasi yang akurat.	3.76	Tinggi
Rerata		3,81	Tinggi

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa jawaban dari 38 responden pertanyaan di atas tentang Keadilan Prosedural Kompensasi adalah sebanyak 7 pertanyaan berada dalam kategori tinggi karena di lihat pada nilai rata-rata berada pada tingkat interval 3,40 sampai dengan 4,19.

3. Variabel Kepuasan

Tabel 4. 8 Penilaian Responden terhadap Kepuasan

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya puas dengan gaji atau upah yang telah diberikan dari tempat saya bekerja.	3.61	Tinggi
2	Atasan saya memperlakukan karyawan secara sama antara yang satu dengan yang lain.	3.63	Tinggi
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya telah mengambil keputusan sendiri dan menimbulkan kebebasan serta ketergantungan.	3.66	Tinggi
4	Kebutuhan sosial saya untuk berinterkasi dengan rekan kerja dapat terpenuhi.	3.71	Tinggi
5	Hubungan antara saya dengan rekan kerja untuk berinterkasi mengenai pekerjaan sangat berjalan dengan baik.	3.63	Tinggi
6	Hubungan antara saya dengan atasan sangat berjalan berjalan sangat baik.	3.61	Tinggi
7	Hubungan saya dengan atasan sangat berjalan dengan baik.	3.66	Tinggi
Rerata		3,64	Tinggi

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diartikan bahwa jawaban dari 38 responden pertanyaan di atas tentang Kepuasan yaitu sebanyak 7 pertanyaan berada dalam kategori tinggi karena di lihat pada nilai rata-rata berada pada tingkat interval 3,40 sampai dengan 4,19.

4. Variabel Kinerja

Tabel 4. 9 Penilaian Responden terhadap Kinerja Pegawai

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Jika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan dipromosikan	3.68	Tinggi
2	Ditempat saya bekerja saya bekerja dengan target yang berkualitas.	3.66	Tinggi
3	Saya memahami pekerjaan yang telah menjadi tugas saya dan menyelesaikannya dengan baik.	3.74	Tinggi
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah diberikan kepada saya.	3.76	Tinggi
5	Saya mampu bekerjasama dengan teman sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	3.63	Tinggi
6	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya dan mampu menyelesaikan dengan baik.	3.66	Tinggi
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa pemimpin yang mendampingi.	3.71	Tinggi
Rerata		3,69	Tinggi

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diartikan bahwa jawaban dari 38 responden pertanyaan di atas tentang Kinerja yaitu sebanyak 7 pertanyaan berada dalam kategori tinggi karena di lihat pada nilai rata-rata berada pada tingkat interval 3,40 sampai dengan 4,19.

E. Uji Hipotesis 1 dan 2

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai

distribusi normal atau tidak. Model regresi adalah memiliki distribusi data normal dan mendekati normal (Ghozali, 2013). Untuk menguji normalitas, dan menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Awal pengambilan keputusan yaitu jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09514148
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.499

a. Test distribution is Normal. Lampiran 4

b. Calculated from data.

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji asumsi dalam analisis model regresi dan ditemukan adanya korelasi bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas

dan gejala korelasi antara variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk suatu model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Akibat akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak

Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	1.676	10	Tidak ada multikolinearitas
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	1.676	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas dalam metode VIF, nilai $VIF < 10$, yang artinya semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* dalam periode pengamatan yang

lain, cara untuk mendeteksi apakah ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dan dengan menggunakan uji *glejser* dengan meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen dengan nilai tingkat kepercayaan yaitu 0,05 jika nilai signifikan lebih besar dari nilai ($\alpha = 0,05$) maka model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan cara melihat nilai probabilitas $> 0,05$, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	0.450	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	0.087	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 6

Berdasarkan di atas hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural

Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai variabel *intervening*. Berikut ini Tabel 4.13 hasil Regresi Linier:

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Model Persamaan I

<i>Variabel</i>	Koefisien Beta	t-hitung	Sig
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	0.479	3.868	0.000
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	0.433	3.498	0.001
R^2 : 0,680			
Adjusted R^2 : 0,662			
F-statistik : 37,182 Sig. = 0,000			
N : 38			
Variabel Dependen (Z) : Kepuasan kerja			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

a. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Z = 0,479X_1 + 0,433X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan yang diartikan dari koefisien regresi tersebut adalah:

- 1) Koefisien regresi Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan pegawai = 0,479

Koefisien regresi positif yang artinya, jika Keadilan Distributif Kompensasi X_1 meningkat, maka Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah Z akan meningkat dengan asumsi variabel lain.

- 2) Koefisien regresi Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan pegawai = 0,433.

Koefisien regresi positif yang artinya searah jika Keadilan Prosedural Kompensasi X_2 meningkat, maka Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah Z akan meningkat dan dengan asumsi variabel lain.

b. Uji F

Pengujian pengaruh variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) dan Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Z). Taraf nyata (probabilitas) 5% = 0,05 dan pada hasil Regresi Berganda diperoleh **probabilitas F_{hitung}** = 0,000.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas F_{hitung}** (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dapat diartikan variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) dan Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Z).

c. Uji t

1) Pengujian pengaruh variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) terhadap variabel Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Z).

H_1 : Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan (Z).

Taraf nyata (probabilitas) 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas t_{hitung}** (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap

Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Z).

- 2) Pengujian pengaruh variabel Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Z).

H_2 : Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan (Z).

Taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh **probabilitas t_{hitung}** = 0,001. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,001) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa variabel Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Z).

d. koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen

memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen diperoleh adjusted R^2 sebesar 0,662, variabel Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah yaitu Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi secara bersama sebesar 66,2%, dan sisanya sebesar 33,8% dapat dijelaskan dalam variabel lain di luar model, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.

F. Uji Hipotesis 3, 4 dan 5

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi adalah memiliki distribusi data normal dan mendekati normal (Ghozali, 2013). Untuk menguji normalitas, dan menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Awal pengambilan keputusan yaitu jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38486311
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.088
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.518

a. Test distribution is Normal. Lampiran 7

b. Calculated from data.

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan normalitas hasil uji di atas dengan Kolmogorov *Smirnov Test* bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji asumsi dalam analisis model regresi dan ditemukan adanya korelasi bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas dan gejala korelasi antara variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk suatu model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Akibat akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak

Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	2.392	10	Tidak ada multikolinearitas
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	2.261	10	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Organisasi (Z)	3.125	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai $VIF < 10$, yang artinya semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interprestasi hasil analisis regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance* residual dalam periode kepengamatan yang lain, cara untuk mendeteksi apakah ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dan dengan menggunakan uji *glejser* dengan meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen dengan nilai tingkat kepercayaan yaitu 0,05 jika nilai signifikan

lebih besar dari nilai ($\alpha = 0,05$) maka model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan cara melihat nilai probabilitas $> 0,05$, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil uji dari heteroskedastisitas dengan *Glejser* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	0.583	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	0.128	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (Z)	0.158	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 9

Menurut hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai variabel *intervening*. Berikut ini Tabel 4.17 dari Regresi Linier:

Tabel 4. 17 Hasil Regresi Linier Model Jalur Persamaan II

<i>Variabel</i>	Koefisien Beta	t-hitung	Sig
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	0.227	2.040	0.049
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	0.225	2.076	0.046
Kepuasan kerja (Z)	0.541	4.254	0.000
R^2 : 0,824			
Adjusted R^2 : 0,808			
F-statistik : 53,040 Sig. = 0,000			
N : 38			
Variabel Dependen (Y) : Kinerja Pegawai			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

a. Persamaan Regresi Linier

Dari hasil perhitungan dan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* dan memperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,227X_1 + 0,225X_2 + 0,541Z$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

- 1) Koefisien regresi Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kinerja = 0,227. Koefisien regresi positif searah jika Keadilan Distributif Kompensasi X_1 meningkat Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah Y akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

- 2) Koefisien regresi Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja = 0,225. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) meningkat, maka Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Koefisien regresi Kepuasan terhadap Kinerja = 0,541. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kepuasan (Z) meningkat, maka Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

b. Uji F

Pengujian pengaruh variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1), Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) dan Kepuasan (Z) secara simultan terhadap variabel Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Y). Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $F_{\text{hitung}} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{hitung}} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1), Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) dan Kepuasan kerja (Z) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Y).

c. Uji t

- 1) Pengujian pengaruh variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Y).

H_3 : Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{\text{hitung}} = 0,049$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,008) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Y).

- 2) Pengujian pengaruh variabel Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Y).

H_4 : Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{\text{hitung}} = 0,046$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,046) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Y).

- 3) Pengujian pengaruh variabel Kepuasan (Z) terhadap variabel Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Y).

H_5 : Kepuasan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a

diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah (Y).

3. Analisis regresi Linier

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif kompensasi dan prosedural kompensasi terhadap kinerja perawat dan kepuasan kerja.

Variabel dibabukan secara parsial. Penjabaran hasil koefisien regresinya pada tabel berikut ini

Tabel 4. 18 Hasil Regersi

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	t- hitung	Sig
Keadilan Distributif	Kepuasan Kerja	0,479	3,868	0,000
Keadilan Prosedural		0,433	3,498	0,001
Keadilan distributif	Kinerja perawat	0,227	2,040	0,049
Keadilan Prosedural		0,225	2,076	0,045
Kepuasan Kerja		0,541	4,254	0,000

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui dari masing-masing variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pengaruh keadilan distributif kompensasi dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan

kerja yaitu regresi keadilan distributif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,479 dan regresi prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,433, keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja perawat sebesar 0,227, keadilan prosedural terhadap kinerja perawat sebesar 0,225 dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat memberikan nilai yang paling besar yaitu 0,541.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Distributif Kompensasi meningkat, maka Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Keadilan distributif yaitu keadilan yang berkaitan dengan alokasi *outcome* atau hasil yang dapat diterima oleh karyawan seperti kepuasan, dan pengaruh kekuatan maupun penilaian yang adil atau tidaknya hasil yang telah didapat. Dan perlakuan yang adil juga dapat didefinisikan sebagai komponen penting untuk meningkatkan

komitmen pekerja untuk membentuk sebuah keadilan organisasi yang telah berfokus pada keyakinan karyawan karena mereka telah menerima imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka serta mendapatkan penghargaan yang diberikan dari perusahaan. Jadi para karyawan akan merasa puas dengan sejumlah imbalan yang diterima atas hasil kerja mereka. (Folger dan Konovsky, 1989 ; Masterson et al., 2000).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Tiwu Atmojo (2016), menyatakan bahwa keadilan distributif sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karena kinerja yang berkualitas dapat dihasilkan untuk mencapai suatu tujuan dalam keputusan organisasi dan mendapat hasil yang lebih adil dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Distributif Kompensasi meningkat, maka Kepuasan Perawat

Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah

Keadilan distributif merupakan keadilan berhubungan dengan alokasi outcome atau yang diperoleh karyawan, seperti kepuasan, komitmen dan kinerja karyawan Folger dan Konovsky, 1989 Masterson et al. 2000. Tjahyono (2014) menambahkan bahwa keadilan distributif bersifat transaksional antara organisasi dan karyawan. Karyawan termotivasi untuk memperoleh kesejahteraan jangka panjang, sehingga distribusi yang adil menjadi sangat penting bagi karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Penny Hasrani (2009) dengan judul "Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja". Berarti dengan adanya keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan dan terbukti memberi pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti jika karyawan merasa adil terhadap pemberian imbalan dari perusahaan karena telah memiliki kepuasan yang diberikan dari perusahaan.

3. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural Kompensasi meningkat, maka Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Menurut Lewis (2013)

Keadilan prosedural yaitu orang yang tidak hanya melakukan evaluasi hasil tetapi juga kepercayaan dalam anggota organisasi untuk menentukan bahwa orang yang berada didalam organisasi sangat memperhatikan bagaimana pembuatan keputusan yang adil, dari proses prosedur yang dapat digunakan untuk mengalokasikan keputusan didalam organisasi dan karyawan dapat melaksanakan prosedur secara adil. Karena dengan kinerja yang baik merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, dan tentunya merupakan harapan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk pembuatan keputusan dalam organisasi secara adil (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novega (2013), menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap seseorang untuk mematuhi pekerjaan dan berinteraksi teman rekan kerja atau pemimpin dan membentuk peraturan dalam bentuk organisasi yang diberikan dari perusahaan

4. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural Kompensasi meningkat, maka Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.

Keadilan prosedural merupakan keadilan yang berdasarkan prosedur-prosedur yang ada pada organisasi serta mendistribusikan hasil sumber daya organisasi dan anggotanya. Prosedur-prosedur

yang dapat digunakan organisasi terdapat dua penjelasan teoritis dan proses psikologis serta berpendapat tentang prosedur-prosedur organisasi yang dipresepsikan lebih adil dan seseorang akan terpengaruh pada keputusan serta memiliki kesempatan mempengaruhi proses-proses keputusan dan penawaran serta masukan. (Pakere, 2003 dalam Nursaid 2010).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh She Hwei (2012), menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan dan terbukti memberi pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti jika karyawan merasa adil terhadap pemberian imbalan dari perusahaan karena telah memiliki kepuasan yang diberikan dari perusahaan.

5. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat diartikan, jika Kepuasan meningkat, maka Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2008).

Menurut Prawirosentono (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lopez dalam (Suharto dan Budhi Chayono, 2005). Mempunyai tingkat yang signifikan karena kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dari tergabung kinerja secara umum maka dapat diketahui bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja.