

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia”. Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif (deskripsi variabel penelitian) dan kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu analisis Regresi Linier Model *Structural Equation Model (SEM) AMOS* dan pengujian hipotesis.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia. Dalam penelitian ini disebar 93 kuesioner pada 93 responden. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 93 eksemplar, sehingga respon *rate*-nya sebanyak 100,0%. Kuesioner yang terjawab lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 93 kuesioner. Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*). Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *AMOS 21*.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang di dalam Tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) dan
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)

Indikator	rx_y	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,733	0,202	Valid
X1.2	0,673	0,202	Valid
X1.3	0,726	0,202	Valid
X1.4	0,714	0,202	Valid
X1.5	0,726	0,202	Valid
X1.6	0,639	0,202	Valid
X1.7	0,684	0,202	Valid
X1.8	0,695	0,202	Valid
X2.1	0,779	0,202	Valid
X2.2	0,642	0,202	Valid
X2.3	0,728	0,202	Valid
X2.4	0,732	0,202	Valid
X2.5	0,746	0,202	Valid
X2.6	0,658	0,202	Valid
X2.7	0,735	0,202	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,202$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi adalah valid. Sedangkan uji validitas variabel *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel
Employee Engagement (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r_{xy}	r-tabel	Keterangan
Z1.1	0,762	0,202	Valid
Z1.2	0,729	0,202	Valid
Z1.3	0,661	0,202	Valid
Z1.4	0,707	0,202	Valid
Z1.5	0,659	0,202	Valid
Z1.6	0,719	0,202	Valid
Z1.7	0,775	0,202	Valid
Z1.8	0,733	0,202	Valid
Z1.9	0,588	0,202	Valid
Z1.10	0,673	0,202	Valid
Z1.11	0,686	0,202	Valid
Z1.12	0,686	0,202	Valid
Z1.13	0,719	0,202	Valid
Z1.14	0,696	0,202	Valid
Y1.1	0,744	0,202	Valid
Y1.2	0,748	0,202	Valid

Y1.3	0,791	0,202	Valid
Y1.4	0,609	0,202	Valid
Y1.5	0,628	0,202	Valid
Y1.6	0,706	0,202	Valid
Y1.7	0,736	0,202	Valid
Y1.8	0,636	0,202	Valid
Y1.9	0,768	0,202	Valid
Y1.10	0,770	0,202	Valid
Y1.11	0,679	0,202	Valid
Y1.12	0,664	0,202	Valid
Y1.13	0,655	0,202	Valid
Y1.14	0,754	0,202	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,202$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan adalah valid.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi	0,905	$\geq 0,60$	Reliabel
Keadilan Prosedural Kompensasi	0,902	$\geq 0,60$	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,937	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,940	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.3 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, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 reponden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	8	8,6%
2	Perempuan	85	91,4%
Total		93	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan sebanyak 85 responden atau 91,4% dan laki-laki sebanyak 8 responden atau 8,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia berjenis kelamin perempuan yang lebih banyak dibutuhkan perusahaan garment.

2. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA/Sederajat	93	100,0%
Total		93	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini semuanya berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 93 responden atau 100,0%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, karyawan tetap PT. Ameya menengah saja.

4. Jabatan

Berdasarkan jabatan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	<i>Finishing</i>	7	7,5%
2	Operator Jahit	76	81,7%
3	<i>Quality Control</i>	4	4,3%
4	<i>Warehouse</i>	6	6,5%
Total		93	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar dengan jabatan Operator Jahit

sebanyak 76 responden atau 81,7% dan sebagian kecil dengan jabatan *Quality Control* sebanyak 4 responden atau 4,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi jabatan, karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia pada bidang operator yang mengoperasikan mesin jahit.

5. Lama Kerja

Berdasarkan lama kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 tahun	82	88,2%
2	6-10 tahun	11	11,8%
Total		93	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar lama kerjanya 1-5 tahun sebanyak 82 responden atau 82,2% dan sebagian kecil lama kerjanya 6-10 tahun sebanyak 11 responden atau 11,8%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi lama kerjanya karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia mayoritas sudah cukup lama.

4.2.2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan. Analisis data ini melalui 2 (dua) tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

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

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

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

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Interval Skala

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

1. Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Berikut ini penilaian responden terhadap Keadilan Distributif Kompensasi:

Tabel 4.9

Penilaian Responden terhadap Keadilan Distributif Kompensasi

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Jadwal kerja saya telah sesuai dengan kompensasi yang saya terima	4,46	Sangat Tinggi
2	Jam kerja saya sesuai dengan tingkat gaji yang saya terima	4,28	Sangat Tinggi
3	Saya menganggap beban kerja pekerjaan saya cukup adil	3,81	Tinggi
4	Saya merasa beban kerja yang saya hadapi sesuai dengan kompensasi yang saya terima	4,40	Sangat Tinggi
5	Secara keseluruhan penghargaan (piala, sertifikat, dll.) yang saya dapatkan sesuai dengan kompensasi yang saya terima	3,91	Tinggi
6	Saya merasa imbalan yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	4,31	Sangat Tinggi
7	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya sesuai dengan kompensasi yang saya dapatkan	4,12	Tinggi
8	Kewajiban pekerjaan saya dalam perusahaan ini sesuai dengan hak (kompensasi) yang saya terima	4,05	Tinggi
Rerata		4,17	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.9 dari 93 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Keadilan Distributif Kompensasi Karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Tinggi (Mean 4,17). Hal ini menunjukkan bahwa jadwal kerja responden telah sesuai dengan

kompensasi yang responden terima, jam kerja responden sesuai dengan tingkat gaji yang responden terima, responden menganggap beban kerja pekerjaan responden cukup adil, responden merasa beban kerja yang responden hadapi sesuai dengan kompensasi yang responden terima, secara keseluruhan penghargaan (piala, sertifikat, dll.) yang responden dapatkan sesuai dengan kompensasi yang responden terima, responden merasa imbalan yang responden dapatkan sesuai dengan apa yang responden kerjakan, responden merasa tanggung jawab pekerjaan responden sesuai dengan kompensasi yang responden dapatkan, dan kewajiban pekerjaan responden dalam perusahaan ini sesuai dengan hak (kompensasi) yang responden terima.

2. Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi

Berikut ini penilaian responden terhadap Keadilan Prosedural Kompensasi:

Tabel 4.10

Penilaian Responden terhadap Keadilan Prosedural Kompensasi

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya merasa keputusan terhadap kompensasi yang dibuat oleh atasan dilakukan dengan cara yang tidak memihak	4,17	Tinggi
2	Atasan selalu mendengarkan aspirasi saya terhadap kompensasi	3,68	Tinggi
3	Atasan menjelaskan hasil keputusan tentang kompensasi	4,45	Sangat Tinggi
4	Atasan menyediakan informasi tambahan tentang kompensasi ketika saya meminta	3,87	Tinggi
5	Ketika ada masalah, atasan memberikan penjelasan tentang kompensasi yang masuk akal bagi saya	3,83	Tinggi

6	Atasan selalu mengerti terhadap masalah kompensasi sesuai dengan apa yang saya inginkan	3,56	Tinggi
7	Atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak (kompensasi) saya sebagai seorang karyawan	4,32	Sangat Tinggi
Rerata		3,98	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2017. .

Berdasarkan Tabel 4.10 dari 93 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Keadilan Prosedural Kompensasi Karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Tinggi (Mean 3,98). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa keputusan terhadap kompensasi yang dibuat oleh atasan dilakukan dengan cara yang tidak memihak, atasan selalu mendengarkan aspirasi responden terhadap kompensasi, atasan menjelaskan hasil keputusan tentang kompensasi, atasan menyediakan informasi tambahan tentang kompensasi ketika responden meminta, ketika ada masalah, atasan memberikan penjelasan tentang kompensasi yang masuk akal bagi responden, atasan selalu mengerti terhadap masalah kompensasi sesuai dengan apa yang responden inginkan, dan atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak (kompensasi) responden sebagai seorang karyawan.

3. Variabel *Employee Engagement*

Berikut ini penilaian responden terhadap *Employee Engagement*:

Tabel 4.11

Penilaian Responden terhadap *Employee Engagement*

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya merasa memiliki tingkat kekuatan mental yang tinggi dalam bekerja	4,32	Sangat Tinggi
2	Saya merasa memiliki tingkat resiliensi mental yang tinggi dalam bekerja	3,91	Tinggi
3	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan	4,15	Tinggi
4	Saya gigih dalam menghadapi kesulitan	3,81	Tinggi
5	Saya memiliki perasaan yang penuh makna	3,73	Tinggi
6	Saya antusias dalam bekerja	4,17	Tinggi
7	Saya memiliki inspirasi dalam bekerja	3,78	Tinggi
8	Saya memiliki kebanggaan dalam pekerjaan	4,27	Sangat Tinggi
9	Pekerjaan saya cukup menantang.	4,04	Tinggi
10	Saya selalu berusaha berkonsentrasi dalam pekerjaan	3,87	Tinggi
11	Saya memiliki minat yang mendalam dalam pekerjaan	3,84	Tinggi
12	Saya tenggelam dalam pekerjaan	4,26	Sangat Tinggi
13	Saya merasa waktu terasa berlalu begitu cepat	4,04	Tinggi
14	Saya merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan	4,02	Tinggi
Rerata		4,02	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2017. .

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dari 93 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai *Employee Engagement* Karyawan Karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Tinggi (Mean 4,02). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa memiliki tingkat kekuatan mental yang tinggi dalam bekerja, responden merasa memiliki tingkat resiliensi mental yang tinggi dalam bekerja, responden berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, responden gigih dalam menghadapi kesulitan, responden memiliki perasaan yang penuh makna, responden antusias dalam bekerja, responden memiliki inspirasi dalam bekerja, responden memiliki kebanggaan dalam pekerjaan, pekerjaan responden cukup menantang, responden selalu berusaha berkonsentrasi dalam pekerjaan, responden memiliki minat yang mendalam dalam pekerjaan, responden tenggelam dalam pekerjaan, responden merasa waktu terasa berlalu begitu cepat, dan responden merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.12

Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Saya.	4,34	Sangat Tinggi
2	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan efektif dan efisien.	4,23	Sangat Tinggi
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan.	4,19	Tinggi

4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan yang diharapkan.	3,81	Tinggi
5	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas-tugasnya sebagai bawahan.	3,78	Tinggi
6	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang kewajiban-kewajibannya sebagai bawahan.	4,17	Tinggi
7	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain.	4,19	Tinggi
8	Saya memiliki sikap yang konstruktif dalam kelompok.	4,02	Tinggi
9	Saya memiliki sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan.	4,34	Sangat Tinggi
10	Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan pekerjaan.	4,23	Sangat Tinggi
11	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan.	3,91	Tinggi
12	Saya memiliki ide/gagasan dalam menjalankan tugas/pekerjaan.	3,72	Tinggi
13	Saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan .	3,98	Tinggi
14	Saya memiliki kreatifitas untuk mencapai hasil yang lebih baik.	4,26	Sangat Tinggi
Rerata		4,08	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.12 dari 93 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Tinggi (Mean 4,08). Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, responden dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan efektif dan efisien, responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan, responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan yang diharapkan, responden memiliki pengetahuan yang

cukup tentang tugas-tugasnya sebagai bawahan, responden memiliki pengetahuan yang cukup tentang kewajiban-kewajibannya sebagai bawahan, responden memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain, responden memiliki sikap yang konstruktif dalam kelompok, responden memiliki sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan, responden memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan pekerjaan, responden memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan, responden memiliki ide/gagasan dalam menjalankan tugas/pekerjaan, responden memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan, dan responden memiliki kreatifitas untuk mencapai hasil yang lebih baik.

4.3. Analisis Kuantitatif

4.3.1. Menilai *Goodness of Fit* (Uji Kesesuaian Model)

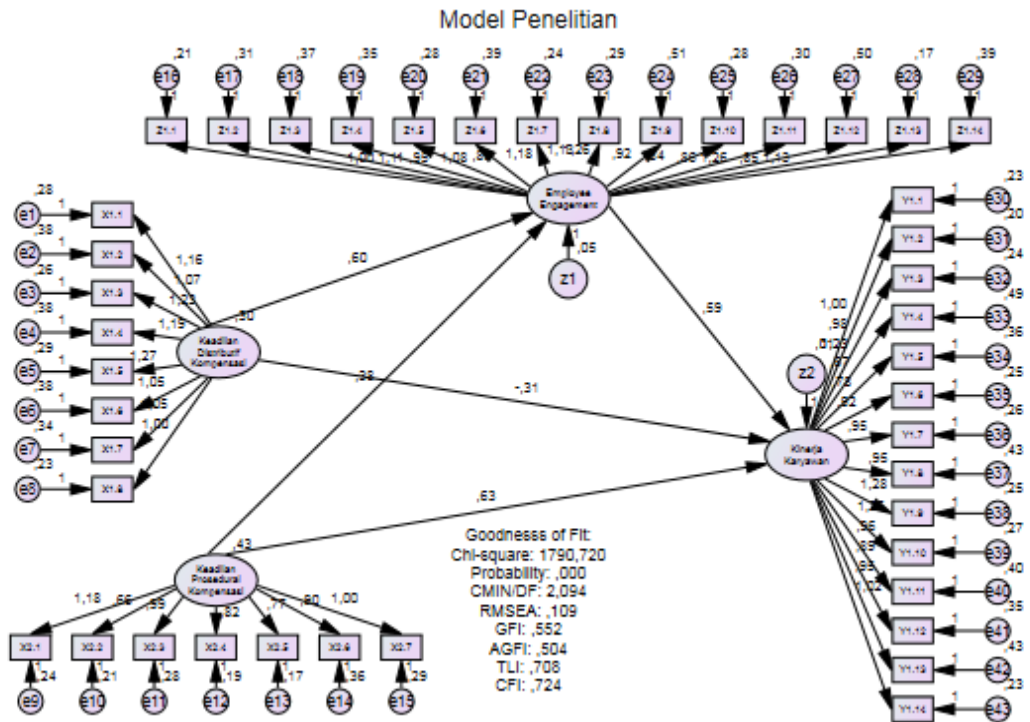
Tabel 4.13

Hasil *Goodness of Fit Index*

<i>Goodness of</i>	Hasil	<i>Cut off Value</i>	Keterangan
Chi-square	1790,720	< 321,417	Unfit
Probability	0,000	< 0,05	Goodfit
CMIN/DF	2,094	> 2	Marjinal
RMSEA	0,109	< 0,80	Goodfit
GFI	0,552	> 0,90	Unfit
AGFI	0,504	> 0,90	Unfit
TLI	0,708	> 0,90	Unfit
CFI	0,724	> 0,95	Unfit

Sumber : Hasil Olah Data *Structural Equation Modeling (SEM)*, 2018.

Berdasarkan hasil uji normalitas bahwa nilai RMSEA > nilai kritisnya = 0,80, GFI < 0,90, dan TLI dan CFI < 0,90. Hal ini berarti model persamaan struktural dalam penelitian ini adalah tidak fit (tidak memiliki kesesuaian).



Gambar 4.1. Model *Structural Equation Model (SEM)* AMOS

4.3.2. Analisis Regresi Linier Model Jalur 1

1. Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 1

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan.

Berikut ini Tabel 4.14 hasil Regresi Linier Model *Structural Equation Model (SEM)*:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Model SEM

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	0,602	4,983	0,000
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	0,379	4,044	0,000
N : 93			
Variabel Dependen (Z): <i>Employee Engagement</i>			

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

2. Persamaan Regresi Linier

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

$$Z = 0,602X_1 + 0,379X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap *Employee Engagement* pegawai. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

- a. Koefisien regresi Keadilan Distributif Kompensasi terhadap *Employee Engagement* pegawai = 0,602

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Z) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

- b. Koefisien regresi Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap *Employee Engagement* pegawai = 0,379.

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Z) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

- a. Pengujian Pengaruh Variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) terhadap variabel *Employee Engagement* Karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Z).

H_1 : Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi SEM 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 disimpulkan bahwa variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Z).

- b. Pengujian Pengaruh Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) terhadap variabel *Employee Engagement* Karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Z).

H₂: Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi SEM diperoleh **probabilitas t_{hitung}** = 0,000.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Prosedural Kompensasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan tetap PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Z).

4.3.3. Analisis Regresi Linier Model Jalur 2

1. Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 2

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linier Model SEM

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Probabilitas
Keadilan Distributif Kompensasi (X ₁)	0,312	2,183	0,029
Keadilan Prosedural Kompensasi (X ₂)	0,379	4,044	0,000
<i>Employee Engagement</i> (Z)	0,592	3,209	0,001
N : 93			
Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

2. Persamaan Regresi Linier

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

$$Y = 0,312X_1 + 0,379X_2 + 0,592Z$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

- a. Koefisien regresi Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kinerja = 0,312
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
- b. Koefisien regresi Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja = 0,379
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Koefisien regresi *Employee Engagement* terhadap Kinerja = 0,592
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika *Employee Engagement* (Z) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

- a. Pengujian Pengaruh Variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Y).

H_3 : Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi SEM diperoleh $t_{hitung} = 0,029$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,029) < *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 Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Y).

- b. Pengujian Pengaruh Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Y).

H_4 : Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi SEM diperoleh $t_{hitung} = 0,000$.

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 disimpulkan bahwa variabel Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Y).

c. Pengujian Pengaruh Variabel *Employee Engagement* (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Y).

H_5 : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi SEM 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 disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (Y).

Berikut ini tabel ringkasan hipotesis:

Tabel 4.16
Ringkasan Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Keterangan
H ₁	X ₁ -Z	Ha diterima
H ₂	X ₂ - Z	Ha diterima
H ₃	X ₁ – Y	Ha diterima
H ₄	X ₂ – Y	Ha diterima
H ₅	Z – Y	Ha diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap *Employee Engagement* Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia.

Hasil analisis Regresi Linier Model SEM menunjukkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Distributif Kompensasi meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung Margaretha dan Elisabeth (2012) yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Maranatha Christian Universitas Bandung. Keadilan distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi (Deutsch dalam Beugre, 2002). Dari kajian teoritikal di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif adalah merupakan sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil/penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

4.4.2. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap *Employee Engagement* Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia.

Hasil analisis Regresi Linier Model SEM menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural Kompensasi meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung Margaretha dan Elisabeth (2012) yang menyatakan bahwa Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Maranatha Christian Universitas Bandung. Keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi, 2001). Keadilan prosedural adalah keadilan yang memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memberi dukungan kepada karyawan. Keadilan prosedural adalah mengacu pada keadilan peraturan dan prosedur dimana penghargaan didistribusikan (Alexander & Ruderman dalam Supardi, 2008). Mengacu pendapat Cropanzano *et al.*, (2007) bahwa sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. Magner dkk., (Beugre, 2002) berpendapat

bahwa manajer atau pimpinan seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Agar organisasi dapat melakukannya, maka manajer/pimpinan harus mengembangkan aturan atau prosedur yang berkaitan dengan pekerjaannya secara jelas dan di dalamnya terdapat mekanisme komunikasi dari bawah ke atas (bersifat usulan). Apabila hal tersebut dilakukan, maka kemungkinan besar hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang telah dilakukan.

4.4.4. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia.

Hasil analisis Regresi Linier Model SEM menunjukkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,029) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Distributif Kompensasi meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung Atmojo dan Heru (2016) yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit. Keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila hasil/penerimaan dan masukan antara dua orang/dua karyawan adalah sebanding. Apabila dari perbandingan proporsi yang diterima sebanding atau lebih besar, maka ada kemungkinan dikatakan bahwa hal itu adil, dan ini berdampak pada hasil kerja mereka. Namun apabila dari perbandingan proporsi yang diterimanya lebih kecil dibanding yang lain, maka ada kemungkinan bahwa hal itu dikatakan tidak adil sehingga hal inipun akan berdampak pada hasil kerja mereka (Supardi, 2008). Keadilan distributif

kompensasi sebagai perlakuan adil bagi karyawan ditinjau dari gaji atau upah, jam kerja, promosi, dan *reward* lainnya. Jika para manajer tidak merancang upah dan kebijakan promosi sesuai pendidikan, kepakaran, dan kecakapan, serta kinerja para karyawan, mereka akan kecewa dan tidak berkomitmen pada organisasi (Murtaza *et al.*, 2011).

4.4.4. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia.

Hasil analisis Regresi Linier Model SEM menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural Kompensasi meningkat, maka Kinerja Karyawan Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung Atmojo dan Heru (2016) yang menyatakan bahwa Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit. Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi, 2001). Keadilan prosedural adalah keadilan yang memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memberi dukungan kepada karyawan. Keadilan prosedural adalah mengacu pada keadilan peraturan dan prosedur dimana penghargaan didistribusikan (Alexander & Ruderman dalam Supardi, 2008). Mengacu pendapat Cropanzano *et al.*, (2007) bahwa sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya.

Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. Magner dkk., (Beugre, 2002) berpendapat bahwa manajer atau pimpinan seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Agar organisasi dapat melakukannya, maka manajer/pimpinan harus mengembangkan aturan atau prosedur yang berkaitan dengan pekerjaannya secara jelas dan di dalamnya terdapat mekanisme komunikasi dari bawah ke atas (bersifat usulan). Apabila hal tersebut dilakukan, maka kemungkinan besar hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang telah dilakukan.

4.4.5. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia.

Hasil analisis Regresi Linier Model SEM menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika *Employee Engagement* meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung Atmojo dan Heru (2016) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit. *Employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu (McLeod, 2009). David

Guest, percaya hal ini sangat membantu untuk melihat *employee engagement* sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.