

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner dibagikan kepada pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul. Dari sebanyak 150 kuesioner yang disebar berhasil terkumpul sebanyak 137 kuesioner. Seluruh kuesioner yang terkumpul layak untuk dianalisis karena telah diisi secara lengkap.

Tabel 4.1. Sampel dan Tingkat Pengembalian

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	150
Kuesioner yang tidak kembali	13
Kuesioner yang kembali	137
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	0
Kuesioner yang dapat diolah	137
Tingkat pengembalian	91%

Sumber: Data primer.

B. Profil Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik umur, jenis dan lama bekerja. Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Deskripsi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Usia	< 35 tahun	37	27,0
	35 – 45 tahun	66	48,2
	> 45 tahun	34	24,8
Lama bekerja	< 5 tahun	34	24,8
	5-10 tahun	68	49,6
	> 10 tahun	35	25,5
Jenis kelamin	Pria	95	69,3
	Wanita	42	30,7

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Tabel 4.2 menunjukkan persentase terbesar umur responden adalah 35-45 tahun sebesar 48,2%. Lama bekerja responden sebagian besar adalah 5-10 tahun sebesar 49,6%. Jenis kelamin responden kebanyakan adalah pria sebesar 69,5%.

C. Statistik Deskriptif

Hasil pengukuran variabel penelitian dihitung dari skor dari setiap responen kemudian dijumlahkan dan dianalisis dengan kategori sebagai berikut:

1. Menentukan jarak interval kelas

Skor maksimal: 5

Skor minimal: 1

Banyak kelas: 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Banyak kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

2. Penggolongan kategori skor mean:

1 - 7,9 : Sangat tidak baik

1,8 - 2,59 : Tidak baik

2,6 - 3,39 : Cukup

3,4 - 4,19 : Baik

4,2 - 5,0 : Sangat baik

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Karir

Indikator	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Peningkatan karir menggambarkan usaha	137	1	5	3.72	1.055
Peningkatan karir sesuai pekerjaan	137	1	5	3.85	0.974
Peningkatan karir menggambarkan apa yang diberikan	137	1	5	3.67	1.023
Peningkatan karir sesuai kinerja	137	1	5	3.77	0.965
Peningkatan karir sesuai dengan yang seharusnya	137	2	5	3.73	0.935
Keadilan distributif karir				3.75	0.990

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 4

Tabel 4.3 menunjukkan rata-rata terendah pada indikator peningkatan karir menggambarkan apa yang diberikan (3,67) dan rata-rata tertinggi pada indikator peningkatan karir sesuai pekerjaan

(3,88). Rata-rata variabel keadilan distributif karir secara keseluruhan sebesar 3,75. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul memiliki persepsi yang baik terhadap keadilan distributif karir yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural Karir

Indikator	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Prosedur karir diaplikasikan secara konsisten	137	2	5	3.73	0.862
Prosedur karir tidak mengandung bias kepentingan	137	1	5	3.74	0.934
Prosedur karir didasarkan informasi akurat	137	1	5	3.66	0.935
Prosedur karir memungkinkan memberikan masukan	137	2	5	3.69	0.864
Prosedur karir diterima baik	137	1	5	3.68	0.954
Prosedur karir sesuai standard	137	1	5	3.67	0.900
Prosedur karir sesuai harapan	137	2	5	3.72	0.881
Keadilan distributif karir				3.70	0.904

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 4

Tabel 4.4 menunjukkan rata-rata terendah pada indikator prosedur karir didasarkan informasi akurat (3,66) dan rata-rata tertinggi pada indikator prosedur karir tidak mengandung bias

kepentingan (3,74). Rata-rata variabel keadilan prosedural karir secara keseluruhan sebesar 3,70. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul memiliki persepsi yang baik terhadap keadilan prosedural karir yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

Indikator	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja	137	1	5	3.66	0.973
Pengakuan dari rekan kerja atas prestasi kerja	137	2	5	3.69	0.888
Menyukai pekerjaan yang menantang	137	2	5	3.69	0.854
Mengerjakan pekerjaan karena merasa bertanggung jawab	137	2	5	3.58	0.888
Selalu mengembangkan potensi	137	1	5	3.76	0.928
Motivasi intrinsik				3.68	0.906

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 4

Tabel 4.5 menunjukkan rata-rata terendah pada indikator mengerjakan pekerjaan karena merasa bertanggung jawab (3,58) dan rata-rata tertinggi pada indikator selalu mengembangkan potensi (3,76). Rata-rata variabel motivasi secara keseluruhan sebesar 3,68. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul memiliki motivasi kerja yang baik.

Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Afektif

Indikator	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Karyawan merasa bahagia bekerja dalam organisasi	137	1	5	3.68	0.872
Karyawan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi	137	1	5	3.76	0.929
Karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan	137	1	5	3.70	0.942
Karyawan memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan	137	1	5	3.62	0.876
Komitmen afektif				3,70	0,903

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 4

Tabel 4.6 menunjukkan rata-rata terendah pada indikator karyawan memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan (3,62) dan rata-rata tertinggi pada indikator karyawan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi (3,76). Rata-rata variabel komitmen afektif secara keseluruhan sebesar 3,70. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul memiliki komitmen afektif yang baik.

Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Orientasi pelayanan	137	1	5	3.86	0.964
Integritas	137	1	5	3.80	0.906
Komitmen	137	1	5	3.90	1.002
Disiplin	137	1	5	3.76	0.982
Kerjasama	137	1	5	3.78	1.034
Kepemimpinan	137	1	5	3.77	1.009
Kinerja pegawai				3.81	0.983

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 4

Tabel 4.7 menunjukkan rata-rata terendah pada indikator disiplin (3,76) dan rata-rata tertinggi pada indikator komitmen (3,90). Rata-rata variabel kinerja pegawai secara keseluruhan sebesar 3,81. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul memiliki kinerja yang baik.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan uji CFA dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8. Uji Validitas dengan CFA

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KDK5 <--- KDK	1.000				
KDK4 <--- KDK	1.013	.063	16.035	***	
KDK3 <--- KDK	1.135	.061	18.598	***	
KDK2 <--- KDK	1.067	.060	17.898	***	
KDK1 <--- KDK	1.207	.059	20.456	***	
KPK2 <--- KPK	1.000				
KPK1 <--- KPK	.907	.058	15.661	***	

KA1	<---	KA	1.000				
KA2	<---	KA	1.040	.074	14.149	***	
KA3	<---	KA	1.102	.071	15.580	***	
KA4	<---	KA	1.155	.070	16.600	***	
KA5	<---	KA	1.105	.074	14.870	***	
KPK3	<---	KPK	.971	.064	15.176	***	
KPK4	<---	KPK	.881	.060	14.576	***	
MOT3	<---	MOT	1.000				
MOT2	<---	MOT	1.068	.089	12.063	***	
MOT1	<---	MOT	.180	.096	1.866	.062	
KIN1	<---	KIN	1.000				
KIN2	<---	KIN	.958	.058	16.616	***	
KIN3	<---	KIN	1.044	.065	16.053	***	
KIN4	<---	KIN	1.039	.062	16.667	***	
MOT4	<---	MOT	.961	.093	10.296	***	
MOT5	<---	MOT	1.170	.090	13.017	***	
KPK5	<---	KPK	1.022	.063	16.315	***	
KPK6	<---	KPK	.933	.062	15.088	***	
KA6	<---	KA	.970	.073	13.259	***	
KIN5	<---	KIN	1.091	.066	16.559	***	
KIN6	<---	KIN	1.083	.063	17.275	***	
KPK7	<---	KPK	.908	.061	14.923	***	
MOT6	<---	MOT	1.018	.083	12.296	***	

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 5

Hasil perhitungan pada Tabel 4.8 menunjukkan dari 5 item pertanyaan variabel keadilan distributif karir (KDK) seluruhnya memiliki nilai C.R > 2,58 atau $p < 0,01$, dapat disimpulkan ke-5 item pertanyaan tersebut valid. Item pertanyaan variabel keadilan prosedural karir (KPK) sebanyak 7 item seluruhnya memiliki nilai C.R > 2,58 atau $p < 0,01$, dapat disimpulkan ke-7 item tersebut valid. Item pertanyaan variabel motivasi (MOT) sebanyak 5 item memiliki nilai C.R > 2,58 atau $p < 0,01$ berarti valid, sedangkan 1 item pertanyaan (MOT1) memiliki CR < 2,58 atau $p > 0,01$ dapat disimpulkan item

tersebut tidak valid sehingga item ini dihilangkan dan tidak digunakan dalam penelitian. Item pertanyaan variabel komitmen afektif (KA) sebanyak 6 item seluruhnya memiliki nilai C.R > 2,58 atau $p < 0.01$, dapat disimpulkan ke-6 item tersebut valid. Item pertanyaan variabel kinerja (KIN) sebanyak 6 item seluruhnya memiliki nilai C.R > 2,58 atau $p < 0,01$, dapat disimpulkan ke-6 item tersebut valid. Berikut disajikan hasil uji validitas setelah menghilangkan butir tidak valid.

Tabel 4.9. Uji Validitas dengan CFA Setelah Menghilangkan Butir Tidak Valid

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KDK5	<---	KDK	1.000				
KDK4	<---	KDK	1.013	.063	16.034	***	
KDK3	<---	KDK	1.135	.061	18.598	***	
KDK2	<---	KDK	1.067	.060	17.898	***	
KDK1	<---	KDK	1.207	.059	20.455	***	
KPK2	<---	KPK	1.000				
KPK1	<---	KPK	.907	.058	15.661	***	
KA1	<---	KA	1.000				
KA2	<---	KA	1.040	.074	14.148	***	
KA3	<---	KA	1.102	.071	15.581	***	
KA4	<---	KA	1.155	.070	16.601	***	
KA5	<---	KA	1.105	.074	14.870	***	
KPK3	<---	KPK	.971	.064	15.178	***	
KPK4	<---	KPK	.881	.060	14.577	***	
MOT4	<---	MOT	1.000				
MOT3	<---	MOT	1.040	.101	10.325	***	
MOT2	<---	MOT	1.110	.104	10.667	***	
KIN1	<---	KIN	1.000				
KIN2	<---	KIN	.958	.058	16.616	***	
KIN3	<---	KIN	1.044	.065	16.054	***	
KIN4	<---	KIN	1.039	.062	16.662	***	
MOT5	<---	MOT	1.217	.108	11.305	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MOT6	<---	MOT	1.058	.098	10.820	***	
KPK5	<---	KPK	1.022	.063	16.315	***	
KPK6	<---	KPK	.933	.062	15.088	***	
KA6	<---	KA	.970	.073	13.259	***	
KIN5	<---	KIN	1.091	.066	16.554	***	
KIN6	<---	KIN	1.083	.063	17.272	***	
KPK7	<---	KPK	.908	.061	14.923	***	

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 5

Hasil perhitungan pada Tabel 4.9 menunjukkan dari seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai C.R > 2,58 atau $p < 0,01$, dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji Construct Reliability (CR) dan Uji Average Variance Extracted (AVE).

Tabel 4.10. Hasil Perhitungan CR dan AVE

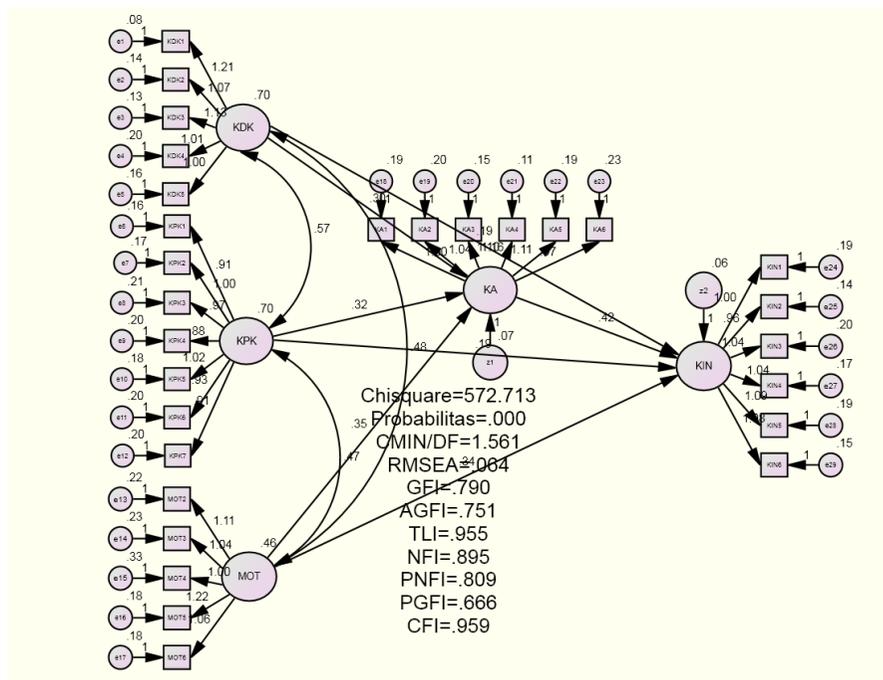
Variabel	CR	AVE
KDK	0,966	0,849
KPK	0,959	0,768
MOT	0,921	0,700
KA	0,956	0,783
KIN	0,964	0,819

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 6

Hasil uji dengan Uji Construct Reliability (CR) pada semua variabel penelitian diperoleh nilai $CR > 0,7$. Hasil uji Average Variance Extracted (AVE) semuanya memenuhi syarat dengan nilai $AVE > 0,5$. Jadi kuesioner yang digunakan memenuhi syarat keandalan dan konsistensi data.

E. *Structural Equation Model*

Langkah analisis selanjutnya adalah analisis terhadap full model dengan menggunakan SEM. Full model dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Model Analisis

1. Evaluasi atas Asumsi-Asumsi Aplikasi SEM

Evaluasi ini merupakan syarat yang harus dipenuhi atas asumsi-asumsi dari aplikasi SEM. Pengembangan model dalam penelitian ini menggunakan pengukuran dengan pengujian model SEM secara penuh atau *full Structural Equation Modelling Construction*.

a. Normalitas Data

Uji normalitas data terdiri dari uji normalitas tunggal maupun normalitas multivariate, di mana dalam uji normalitas multivariate beberapa variabel dianalisis secara bersama-sama pada analisis akhir. Hasil pengujian normalitas univariate dan multivariate terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 7.0.

Nilai *Critical ratio* yang digunakan adalah sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 1%, artinya jika nilai dari CR *Skewness* melebihi harga mutlak dari 2,58 maka variabel disimpulkan tidak terdistribusi normal. Hasil dari perhitungan dapat disimpulkan bahwa secara univariate data yang digunakan berada pada kisaran pada kisaran $\pm 2,58$ sehingga dapat diproses lebih lanjut.

Sementara itu pengujian normalitas multivariate dapat dilakukan dengan melihat nilai CR multivariate yang dapat dilihat pada baris paling bawah dari Tabel 4.12. Karena nilai CR multivariate 11,700 lebih besar dari 2,58, maka disimpulkan tidak terdapat bukti bahwa distribusi ini normal. Hasil dari analisis seperti tersaji di dalam Tabel 4.11. berikut ini.

Tabel 4.11. Assessment of Normality

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KPK7	2.000	5.000	-.468	-2.237	-.408	-.974
KIN6	1.000	5.000	-.899	-4.294	.479	1.144
KIN5	1.000	5.000	-.714	-3.413	-.020	-.047
KA6	1.000	5.000	-.437	-2.090	-.194	-.464
KPK6	1.000	5.000	-.521	-2.491	-.199	-.476
KPK5	1.000	5.000	-.748	-3.575	.167	.399
MOT6	1.000	5.000	-.750	-3.583	.439	1.050
MOT5	1.000	5.000	-.670	-3.202	-.101	-.241
KIN4	1.000	5.000	-.814	-3.892	.194	.462
KIN3	1.000	5.000	-.719	-3.434	-.140	-.334
KIN2	1.000	5.000	-.674	-3.219	.045	.108
KIN1	1.000	5.000	-.660	-3.152	-.238	-.568
MOT2	2.000	5.000	-.375	-1.792	-.531	-1.269
MOT3	2.000	5.000	-.295	-1.410	-.485	-1.159
MOT4	2.000	5.000	-.287	-1.370	-.641	-1.532
KPK4	2.000	5.000	-.449	-2.143	-.387	-.926
KPK3	1.000	5.000	-.462	-2.206	-.179	-.427
KA5	1.000	5.000	-.591	-2.822	-.303	-.725
KA4	1.000	5.000	-.724	-3.461	-.096	-.230
KA3	1.000	5.000	-.644	-3.079	-.091	-.218
KA2	1.000	5.000	-.538	-2.571	-.292	-.698
KA1	2.000	5.000	-.500	-2.391	-.344	-.822
KPK1	2.000	5.000	-.559	-2.670	-.238	-.568
KPK2	1.000	5.000	-.654	-3.123	.066	.158
KDK1	1.000	5.000	-.710	-3.392	-.051	-.121
KDK2	1.000	5.000	-.998	-4.769	1.000	2.388
KDK3	1.000	5.000	-.469	-2.242	-.413	-.986

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KDK4	1.000	5.000	-.556	-2.656	-.184	-.440
KDK5	2.000	5.000	-.414	-1.977	-.653	-1.560
Multivariate					84.774	11.700

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 7

Ketika data tidak berdistribusi normal, model ML (*maximum likelihood*) dapat menghasilkan estimasi parameter di dalam model secara statistic signifikan, padahal sebenarnya tidak signifikan. *Bootstrap* dapat mengatasi asumsi non-normal multivariat dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mendapatkan estimasi model terbaik (Ghozali, 2009).

b. Uji Outliers

1) Univariate outliers

Untuk mendeteksi adanya outliers secara univariate, data perlu dikonversi dulu ke dalam standar score (z-score) yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi 1. Untuk sampel besar (di atas 80), nilai ambang batas z-score ≥ 3 dikategorikan outliers. Hasil perhitungan z-score diperoleh statistic deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.12. Deskriptif Nilai Z-Score

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: KDK1	137	-2.57994	1.21043	.0000000	1.00000000
Zscore: KDK2	137	-2.92951	1.17630	.0000000	1.00000000
Zscore: KDK3	137	-2.61247	1.29910	.0000000	1.00000000
Zscore: KDK4	137	-2.86813	1.27893	.0000000	1.00000000
Zscore: KDK5	137	-1.84931	1.35772	.0000000	1.00000000
Zscore: KPK1	137	-2.00734	1.47374	.0000000	1.00000000
Zscore: KPK2	137	-2.93189	1.35258	.0000000	1.00000000
Zscore: KPK3	137	-2.84186	1.43655	.0000000	1.00000000
Zscore: KPK4	137	-1.95173	1.52083	.0000000	1.00000000
Zscore: KPK5	137	-2.80695	1.38435	.0000000	1.00000000
Zscore: KPK6	137	-2.96758	1.47568	.0000000	1.00000000
Zscore: KPK7	137	-1.95622	1.45059	.0000000	1.00000000
Zscore: MOT1	137	-2.72938	1.37969	.0000000	1.00000000
Zscore: MOT2	137	-1.90807	1.47217	.0000000	1.00000000
Zscore: MOT3	137	-1.98357	1.53043	.0000000	1.00000000
Zscore: MOT4	137	-1.78336	1.59434	.0000000	1.00000000
Zscore: MOT5	137	-2.97408	1.33755	.0000000	1.00000000
Zscore: MOT6	137	-3.26619	1.51957	.0000000	1.00000000
Zscore: KA1	137	-1.97504	1.46454	.0000000	1.00000000
Zscore: KA2	137	-2.88420	1.51842	.0000000	1.00000000
Zscore: KA3	137	-2.99982	1.34913	.0000000	1.00000000
Zscore: KA4	137	-2.93490	1.33122	.0000000	1.00000000
Zscore: KA5	137	-2.86644	1.37899	.0000000	1.00000000
Zscore: KA6	137	-2.99281	1.57560	.0000000	1.00000000
Zscore: KIN1	137	-2.96839	1.18130	.0000000	1.00000000
Zscore: KIN2	137	-3.09311	1.32101	.0000000	1.00000000
Zscore: KIN3	137	-2.89176	1.09989	.0000000	1.00000000
Zscore: KIN4	137	-2.81074	1.26409	.0000000	1.00000000
Zscore: KIN5	137	-2.68934	1.17879	.0000000	1.00000000
Zscore: KIN6	137	-2.74109	1.22228	.0000000	1.00000000
Valid N (listwise)	137				

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 4

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai z-score tidak ada yang lebih besar dari 3 atau memiliki mean 0 dan standar deviasi 1, dapat disimpulkan tidak terdapat *outliers* secara univariate.

2) Multivariate *outliers*

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya yang terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya (Ferdinand, 2002). Salah

satu cara untuk mendeteksi *multivariate outliers* adalah dengan menggunakan uji Mahalanobis Distance yang menunjukkan seberapa jauh sebuah data dari pusat titik tertentu. Deteksi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan memperhatikan hasil uji Observations *Farthest From The Centroid* (Mahalanobis Distance). Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai Chi-square pada derajat kebebasan (*degree of freedom*), yaitu jumlah indikator pada tingkat signifikansi dengan $p < 0,001$. Apabila nilai mahalanobis *d-squared* lebih besar dari nilai mahalanobis pada tabel, maka data tersebut adalah *multivariate outliers* yang harus dikeluarkan (Ghozali, 2008). Berdasarkan perhitungan menggunakan program Excel dengan menggunakan rumus $\text{CHINV}(0,001; 31)$, diperoleh nilai sebesar 61,098. Sehingga data dinyatakan outliers apabila memiliki nilai *mahalanobis d-squared* di atas 61,098.

Tabel 4.13. Nilai Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
63	57.429	.001	.160
58	51.102	.007	.242
50	49.098	.011	.202
20	48.885	.012	.081
69	46.856	.019	.126
107	46.732	.020	.056
54	45.921	.024	.047
97	44.566	.032	.078
114	44.042	.036	.063
98	43.920	.037	.033

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 7.

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.13, hasil perhitungan *mahalanobis distance* penelitian ini tidak terdapat data yang memiliki nilai lebih besar dari 61,098. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat *multivariate outlier*.

c. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

Berdasarkan perhitungan dengan program AMOS menggunakan proses *bootstrapping bollen stine* pada tingkat kesalahan 0,05, dihasilkan indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 4.14. Indikator Pengujian *Goodness of Fit*

Kriteria	Nilai Kritis	Hasil Model	Kesimpulan
X ² -Chi-square	508,893	572,713	Marginal
Probability	≥ 0,05	0,084	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,064	Baik
GFI	≥ 0,90	0,790	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,751	Marginal
CMIN/DF	≤ 2,00	1,561	Baik
TLI	≥ 0,90	0,955	Baik
CFI	≥ 0,90	0,959	Baik
NFI	≥ 0,90	0,895	Marginal

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 7

Dari tabel di atas didapat hasil pengujian sesuai kriteria Goodness of Fit berikut penjelasannya :

- 1) Nilai Chi Square (X²) yang direkomendasikan adalah Chi-square < 508,893 (prob.=0,05; df=458). Berdasarkan hasil penelitian didapat Chi Square 572,713 dengan probabilitas (p=0,084) berarti model yang dibuat belum fit.
- 2) Nilai CMIN/DF diperoleh dengan membagi *The minimum sample discrepancy function* dengan *degree of freedom* nya, yang umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. Nilai yang direkomendasikan sebesar ≤ 2,00. Dari hasil penelitian

didapat nilai CMIN/DF sebesar 1,561 berarti model yang dibuat sudah fit terhadap data.

- 3) Nilai RMSEA menunjukkan *Goodness of Fit* terhadap model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA menunjukkan *goodnes of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasarkan *degree of freedom*. Berdasarkan hasil penelitian didapat RMSEA sebesar 0,064 berarti model yang dibuat dapat diterima berdasarkan *degree of freedom*.
- 4) Nilai GFI dalam hasil pengujian mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan. GFI adalah sebuah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Tingkat penerimaan yang didapat sebesar $0,790 < 0,90$ maka model yang diuji belum fit dengan data.
- 5) AGFI digunakan untuk menguji diterima tidaknya suatu model. Nilai yang direkomendasikan adalah

$AGFI \geq 0,90$, semakin besar nilai AGFI maka semakin baik kesesuaian yang dimiliki model. Dengan hasil AGFI yang didapat sebesar $0,751 < 0,90$ maka pengujian terhadap model yang digunakan belum dapat diterima dengan baik.

- 6) TLI merupakan indeks kesesuaian incremental yang membandingkan model yang diuji dengan baseline model. TLI digunakan untuk mengatasi permasalahan yang timbul akibat kompleksitas model. TLI merupakan indeks yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel. Nilai TLI yang direkomendasikan sebagai tingkat kesesuaian yang baik adalah $\geq 0,90$ sementara hasil pengujian sebesar 0,955. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian berada pada kriteria yang baik.
- 7) CFI juga merupakan indeks kesesuaian incremental. Besaran indeks ini adalah dalam rentang 0 sampai 1 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Indeks ini sangat dianjurkan untuk dipakai karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan

kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0.90$. Dari hasil pengujian model yang diuji didapat nilai CFI sebesar $0,959 > 0.90$ berarti model memiliki tingkat kesesuaian yang baik.

2. Evaluasi atas Regression Weights untuk Uji Kausalitas

Pengujian hipotesis kausalitas yang dikembangkan dalam model ini menggunakan proses *bootstrapping bollen stine* dengan taraf signifikansi 5%. Jumlah *bootstrapping* adalah sebanyak 250 sesuai dengan rekomendasi dari Nevitt dan Hancock (1998). Nilai rasio kritis berdasarkan hasil *bootstrapping* diperoleh dengan membagi nilai Mean dengan SE. Tabel 4.15 berikut ini menyajikan hasil estimasi parameter menggunakan *bootstrapping*.

Tabel 4.15. Hasil Estimasi Parameter Menggunakan *Bootstrapping*

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
KA <--- KDK	.096	.004	.296	-.003	.006
KA <--- KPK	.101	.005	.312	-.004	.006
KA <--- MOT	.131	.006	.359	.007	.008
KIN <--- MOT	.156	.007	.350	.010	.010
KIN <--- KA	.148	.007	.405	-.013	.009
KIN <--- KDK	.094	.004	.191	.000	.006
KIN <--- KPK	.099	.004	.203	.013	.006

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 7

- a. Pengaruh Keadilan distributif karir (KDK) terhadap Komitmen Afektif (KA)

Parameter estimasi antara keadilan distributif karir (KDK) dengan komitmen afektif (KA) yang dibentuk menghasilkan nilai mean sebesar 0.296 dengan nilai SE sebesar 0.096. Nilai kritis estimasi parameter dengan cara membagi nilai estimasi parameter *bootstrapping* dengan eror standardnya (0.296/0.096). Nilai kritis yang dihasilkan adalah 3.083. Nilai ini > 1.96 , sehingga dapat disimpulkan secara statistik signifikan, maka H1 terbukti.

- b. Pengaruh Keadilan prosedural karir (KPK) terhadap Komitmen Afektif (KA)

Parameter estimasi antara keadilan prosedural karir (KPK) dengan komitmen afektif (KA) yang dibentuk menghasilkan nilai mean sebesar 0.312 dengan nilai SE sebesar 0.101. Nilai kritis yang dihasilkan adalah 3.089. Nilai ini > 1.96 , sehingga dapat disimpulkan secara statistik signifikan, maka H2 terbukti.

- c. Pengaruh motivasi (MOT) terhadap Komitmen Afektif (KA)

Parameter estimasi antara motivasi (MOT) dengan komitmen afektif (KA) yang dibentuk menghasilkan nilai mean sebesar 0.359 dengan nilai SE sebesar 0.131. Nilai kritis yang dihasilkan adalah 2.740. Nilai ini > 1.96 , sehingga dapat disimpulkan secara statistik signifikan, maka H3 terbukti.

- d. Pengaruh Keadilan distributif karir (KDK) terhadap Kinerja Pegawai (KIN)

Parameter estimasi antara keadilan distributif karir (KDK) dengan kinerja pegawai (KIN) yang dibentuk menghasilkan nilai mean sebesar 0.191 dengan nilai SE sebesar 0.094. Nilai kritis yang dihasilkan adalah 2.032. Nilai ini > 1.96 , sehingga dapat disimpulkan secara statistik signifikan, maka H4 terbukti.

- e. Pengaruh Keadilan prosedural karir (KPK) terhadap Kinerja Pegawai (KIN)

Parameter estimasi antara keadilan prosedural karir (KPK) dengan kinerja pegawai (KIN) yang dibentuk menghasilkan nilai mean sebesar 0.203 dengan nilai SE

sebesar 0.099. Nilai kritis yang dihasilkan adalah 2.051. Nilai ini > 1.96 , sehingga dapat disimpulkan secara statistik signifikan, maka H5 terbukti.

f. Pengaruh Motivasi (MOT) terhadap Kinerja Pegawai (KIN)

Parameter estimasi antara motivasi (MOT) dengan kinerja pegawai (KIN) yang dibentuk menghasilkan 0.350 dengan nilai SE sebesar 0.156. Nilai kritis yang dihasilkan adalah 2.244. Nilai ini > 1.96 , sehingga dapat disimpulkan secara statistik signifikan, maka H6 terbukti.

g. Pengaruh Komitmen Afektif (KA) terhadap Kinerja Pegawai (KIN)

Parameter estimasi antara komitmen afektif (KA) dengan kinerja pegawai (KIN) yang dibentuk menghasilkan nilai mean sebesar 0.405 dengan nilai SE sebesar 0.148. Nilai kritis yang dihasilkan adalah 2.2736. Nilai ini > 1.96 , sehingga dapat disimpulkan secara statistik signifikan, maka H7 terbukti.

3. Analisis Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini memungkinkan untuk melihat hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung antar variabel. Berdasarkan hasil dari

perhitungan dengan program AMOS maka diperoleh hasil *standardized regression weights* sebagai berikut.

Tabel 4.16 Standardized Regression Weights

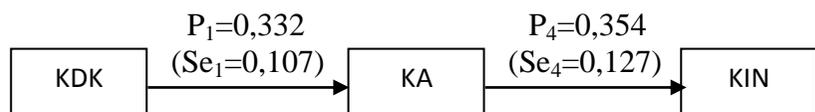
Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
KA <--- KDK	.107	.005	.332	-.001	.007
KA <--- KPK	.107	.005	.347	-.003	.007
KA <--- MOT	.107	.005	.317	.003	.007
KIN <--- MOT	.116	.005	.271	.003	.007
KIN <--- KA	.127	.006	.354	-.015	.008
KIN <--- KDK	.091	.004	.187	.000	.006
KIN <--- KPK	.098	.004	.199	.013	.006

Sumber: Data diolah, 2016, Lampiran 7

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antara variable intervening dengan variable dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel.

- a. Pengaruh keadilan distributif karir (KDK) terhadap kinerja pegawai (KIN) melalui komitmen afektif (KA)

Hasil dari pengujian pengaruh keadilan distributif karir (KDK) terhadap kinerja pegawai (KIN) melalui komitmen afektif (KA) pada tabel 4.17 dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2. Analisis Jalur Pengaruh KDK terhadap KIN melalui KA

Dari gambar di atas diperoleh data untuk uji Sobel sebagai berikut:

$$P_1 = 0,332$$

$$Se_1 = 0,107$$

$$P_4 = 0,354$$

$$Se_4 = 0,127$$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel keadilan distributif karir (KDK) terhadap kinerja pegawai (KIN) merupakan hasil perkalian dari parameter (Mean) KDK terhadap KA ($P_1=0,332$) dengan parameter (Mean) KA terhadap KIN ($P_4=0,354$), sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} P_{14} &= P_1 \cdot P_4 \\ &= (0,332) (0,354) \\ &= 0,118 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung variabel keadilan distributif karir (KDK) terhadap kinerja (KIN),

dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
Se_{14} &= \sqrt{P_1^2 \cdot Se_4^2 + P_4^2 \cdot Se_1^2 + Se_1^2 \cdot Se_4^2} \\
&= \sqrt{(0,332)^2 (0,127)^2 + (0,354)^2 (0,107)^2 + (0,107)^2 (0,127)^2} \\
&= \sqrt{0,0018 + 0,0014 + 0,0002} \\
&= \sqrt{0,0034} \\
&= 0,058
\end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai

berikut :

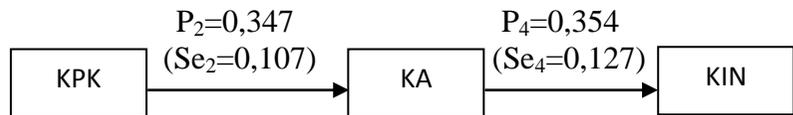
$$t = \frac{P_{14}}{Se_{14}} = \frac{0,118}{0,058} = 2,016$$

Nilai t sebesar 2,016 tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel keadilan distributif karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif dapat diterima. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,118 lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,187. Dengan demikian Hipotesis 8 diterima.

- b. Pengaruh keadilan prosedural karir (KPK) terhadap kinerja pegawai (KIN) melalui komitmen afektif (KA)

Hasil dari pengujian pengaruh keadilan prosedural karir (KPK) terhadap kinerja pegawai (KIN) melalui

komitmen afektif (KA) pada tabel 4.17 dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.3. Analisis Jalur Pengaruh KPK terhadap KIN melalui KA

Dari gambar di atas diperoleh data untuk uji Sobel sebagai berikut:

$$P_2 = 0,347$$

$$Se_2 = 0,107$$

$$P_4 = 0,354$$

$$Se_4 = 0,127$$

Besarnya koefisien tidak langsung dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} P_{24} &= P_2 \cdot P_4 \\ &= (0,347) (0,354) \\ &= 0,123 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung variabel keadilan prosedural karir (KPK) terhadap kinerja (KIN), dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Se_{24} &= \sqrt{P_2^2 \cdot Se_4^2 + P_4^2 \cdot Se_2^2 + Se_2^2 \cdot Se_4^2} \\
 &= \sqrt{(0,347)^2(0,127)^2 + (0,354)^2(0,107)^2 + (0,107)^2(0,127)^2} \\
 &= \sqrt{0,0019 + 0,0014 + 0,0002} \\
 &= \sqrt{0,0036} \\
 &= 0,060
 \end{aligned}$$

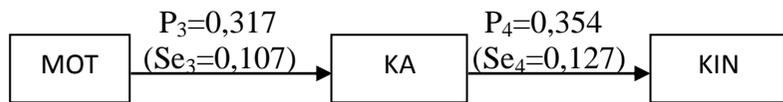
Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P_{24}}{Se_{24}} = \frac{0,123}{0,060} = 2,058$$

Nilai t sebesar 2,058 tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel keadilan prosedural karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif dapat diterima. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,123 lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,199. Dengan demikian Hipotesis 9 diterima.

- c. Pengaruh motivasi (MOT) terhadap kinerja pegawai (KIN) melalui komitmen afektif (KA)

Hasil dari pengujian pengaruh motivasi (MOT) terhadap kinerja pegawai (KIN) melalui komitmen afektif (KA) pada tabel 4.17 dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.4. Analisis Jalur Pengaruh MOT terhadap KIN melalui KA

$$P_3 = 0,317$$

$$Se_3 = 0,107$$

$$P_4 = 0,354$$

$$Se_4 = 0,127$$

Besarnya *standard error* tidak langsung variabel motivasi (KPK) terhadap kinerja (KIN), dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} P_{34} &= P_3 \cdot P_4 \\ &= (0,317) (0,354) \\ &= 0,112 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung variabel motivasi (MOT) terhadap kinerja (KIN), dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Se_{34} &= \sqrt{P_2^2 \cdot Se_4^2 + P_4^2 \cdot Se_2^2 + Se_2^2 \cdot Se_4^2} \\ &= \sqrt{(0,371)^2(0,127)^2 + (0,354)^2(0,107)^2 + (0,107)^2(0,127)^2} \\ &= \sqrt{0,0016 + 0,0014 + 0,0002} \\ &= \sqrt{0,0032} \\ &= 0,057 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P_{34}}{Se_{34}} = \frac{0,112}{0,057} = 1,971$$

Nilai t sebesar 1,971 tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif dapat diterima. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,112 lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,271. Dengan demikian Hipotesis 10 diterima.

F. Pembahasan

Pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul menilai keadilan distributif karir yang diberikan perusahaan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang diberikan pegawai bahwa peningkatan karir yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan usaha dan kinerja serta yang seharusnya diterima pegawai. Pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul juga memberikan penilaian bahwa keadilan prosedural karir yang diberikan perusahaan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang

diberikan pegawai bahwa prosedur-prosedur karir yang diterapkan telah diaplikasikan secara konsisten, tidak mengandung bias kepentingan, didasarkan pada informasi akurat, diterima dengan baik oleh karyawan, sesuai standar etika dan moral serta sesuai dengan harapan karyawan.

Secara umum pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul telah memiliki motivasi kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari keinginan pegawai mendapatkan pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja, pegawai menyukai pekerjaan yang menantang, merasa bertanggung jawab serta keinginan untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki. Pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul juga telah memiliki komitmen afektif yang baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa pegawai merasa senang bekerja di perusahaan, pegawai merasa menjadi bagian dari keluarga dalam perusahaan dan merasakan terdapat kelekatan emosional dengan organisasi.

Penilaian yang baik terhadap keadilan distributif karir dan keadilan prosedural karir yang diberikan perusahaan, serta adanya motivasi dan komitmen afektif yang baik dari pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan pegawai dalam

menyelesaikan tugas pelayanan dengan sikap sopan dan sangat memuaskan, bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko. Disamping itu pegawai juga telah mampu mengutamakan kepentingan kedinasan, berusaha mentaati peraturan, mampu bekerja sama serta menghargai pendapat orang lain, bertindak tegas, dapat memberikan teladan serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Keadilan distributif karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul. Ketika pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul mempersepsikan usaha yang dilakukan dan *skill* yang mereka berikan seimbang dengan promosi yang mereka terima, maka mereka akan merasakan adanya kewajaran (*equity*) sehingga akan membangun hubungan emosional dengan organisasinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hwei dan Santosa (2012) yang menyimpulkan bahwa variabel keadilan distributif memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Keadilan prosedural karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul. Pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten

Bantul tidak hanya membutuhkan keadilan dalam melaksanakan kewajibannya, mereka juga ingin mendapatkan hak-haknya sebagai pegawai secara adil. Adanya anggapan dari pegawai bahwa perusahaan telah menerapkan prosedur yang baik adil dalam memberikan promosi bagi pegawainya, dapat menimbulkan keterikatan emosional dengan organisasi. Prosedur yang baik dalam menentukan karir pegawai di Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul akan membuat pegawai semakin mudah untuk terlibat dengan kegiatan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hwei dan Santosa (2012) yang menyimpulkan bahwa variabel keadilan prosedural memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul. Kualitas motivasi pegawai di Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul menjadi penentu seberapa terikatnya mereka dengan organisasi tempatnya bekerja. Kualitas motivasi kerja yang baik akan mendorong pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul untuk tetap bertahan dan memberikan yang terbaik bagi organisasi tersebut.

Keadilan distributif karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul. Keadilan distributif karir pada pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul dapat tercapai apabila antara usaha atau *skill* dan promosi 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. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hidayah dan Haryani (2013) yang menyimpulkan bahwa keadilan distributif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keadilan prosedural karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul. 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. Apabila pekerjaan karyawan diatur dengan mekanisme yang jelas, maka kemungkinan besar hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hidayah dan Haryani (2013) yang menyimpulkan bahwa keadilan prosedural secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul. Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk suatu kegiatan/pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Motivasi intrinsik yang diberikan Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul dapat memacu kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul. Tumbuhnya rasa keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi akan membawa pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul terhadap keinginan dan

keputusan untuk tetap berada dalam organisasi dan membantu memajukan organisasi melalui peningkatan kinerja untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Keadilan distributif karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul melalui komitmen afektif. Adanya situasi kerja yang baik, yang tercipta karena pegawai merasakan usaha yang dilakukan dan *skill* yang mereka berikan seimbang dengan promosi yang mereka terima, maka pegawai dapat melakukan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan lebih baik dan lebih maksimal, karena bekerja dengan senang hati. Akibatnya, proses produksi, baik kualitas dan kuantitas, maupun proses pelatihan karyawan dapat berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kristanto (2015) yang menyimpulkan bahwa keadilan organisasional dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keadilan prosedural karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul melalui komitmen afektif. Persepsi keadilan karyawan atas prosedur yang digunakan di Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul dalam memberikan promosi kepada pegawai dapat mempengaruhi

keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan karena merasa ikut dilibatkan dan cukup mendapatkan informasi mengenai prosedur dalam pembuatan keputusan pada perusahaan. Kondisi ini akan membawa karyawan pada keinginan membantu memajukan organisasi melalui peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kristanto (2015) yang menyimpulkan bahwa keadilan organisasional dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul melalui komitmen afektif. Pemberian motivasi oleh pimpinan Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul diharapkan dapat menciptakan kegairahan kerja pegawai sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan menjadikan karyawan terikat dengan organisasi tempatnya bekerja. Jika pegawai memiliki keterikatan dengan organisasi maka ia akan semakin giat dalam bekerja dan hasil kinerjanya akan semakin meningkat.