

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT).**

BLPT merupakan Balai Pelatihan dan Pendidikan di Bidang Teknologi Industri sebagai Unit Kerja Satuan Perangkat Daerah (UK SKPD) Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta senantiasa harus selalu meningkatkan kompetensi dan kinerja guna meningkatkan mutu pelayanan untuk meningkatkan mutu kualitas lulusan.

BLPT Yogyakarta diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia pada hari Selasa, 31 Maret 1998. Peresmian ini bersamaan dengan peresmian 3 (tiga) BLPT lainnya yaitu BLPT Padang, BLPT Palembang dan BLPT Semarang. Di Indonesia terdapat 9 BLPT dimana 5 BLPT sudah diresmikan sebelumnya yaitu : BLPT Jakarta, BLPT Bandung, BLPT Surabaya, BLPT Medan , BLPT Ujung Pandang .

Sejak diberlakukannya Otonomi Daerah Tahun 2001, BLPT diserahkan kepada Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di bawah Dinas

Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sejak saat itu pula BLPT dikembangkan tugas pokok dan fungsinya untuk melayani Pendidikan dan Pelatihan bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri/Swasta, Perguruan Tinggi Negeri/Swasta, Instansi/Lembaga, Dunia Usaha/Dunia Industri dan Masyarakat Umum dari DIY maupun Luar DIY.

Upaya peningkatan kualitas BLPT terus menerus dilaksanakan, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan diterapkannya Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000. Pada tanggal 23 Maret 2006 BLPT berhasil mendapatkan Sertifikat ISO 9001:2000. Kemudian pada tahun 2008 BLPT kembali menunjukkan prestasi dalam hal pelayanan kepada publik. Hal ini terbukti dengan diberikannya penghargaan dari Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara berupa Piagam Penghargaan Citra Pelayanan Prima kepada BLPT. Piagam tersebut diserahkan langsung oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 31 Oktober 2008. Pada tanggal 7 Oktober 2010 dan 8 Oktober 2010 telah dilakukan *surveillance* audit untuk migrasi ke SMM ISO 9001:2008, dan dinyatakan layak menerapkan SMM ISO 9001:2008 sejak tanggal 9 Desember 2010 dengan Quality System Certification-Certificate No. QSC 00516.

Diterbitkannya Paket Undang-Undang Keuangan Negara khususnya Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan

Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Badan Layanan Umum dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, serta Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan payung hukum bagi BLPT untuk menjadi instansi pemerintah yang memiliki fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. PPK BLUD BLPT Yogyakarta ini disahkan dengan Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 371/KEP/2012 tanggal 20 Nopember 2012 tentang Penetapan BLPT Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Untuk Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah secara penuh.

## 2. Tugas dan Fungsi BLPT DIY.

Tugas dan fungsi pegawai BLPT diatur dalam peraturan gubernur. Berdasarkan Pergub (Peraturan Gubernur) DIY Nomor 49 Tahun 2008, yaitu :

### a. **Tugas :**

Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan pengembangan keteknikan.

### b. **Fungsi :**

1. Penyusunan Program Balai Latihan Pendidikan Teknik.

2. Penyelenggaraan ketatausahaan.
3. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keteknikan bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan kelompok teknologi dan industri dalam pelaksanaan kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan.
4. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keteknikan bagi instansi, Dunia usaha (DU), Dunia Industri (DI) dan masyarakat.
5. Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas praktek mahasiswa dari Lembaga Pendidikan Tinggi Negeri dan Swasta.
6. Pelayanan konsultasi, observasi, pengembangan dan rekayasa di bidang keteknikan.
7. Pelayanan jasa dan produksi bidang keteknikan.
8. Pelaksanaan kerjasama dengan Sekolah Menengah Kejuruan Keteknikan, Lembaga Pendidikan Tinggi Keteknikan, Kursus-kursus Keteknikan, dunia usaha dan dunia industri dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teknologi.
9. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan Program Balai Latihan Pendidikan Teknik.
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

## 2. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi yang di BLPT sebagai berikut :

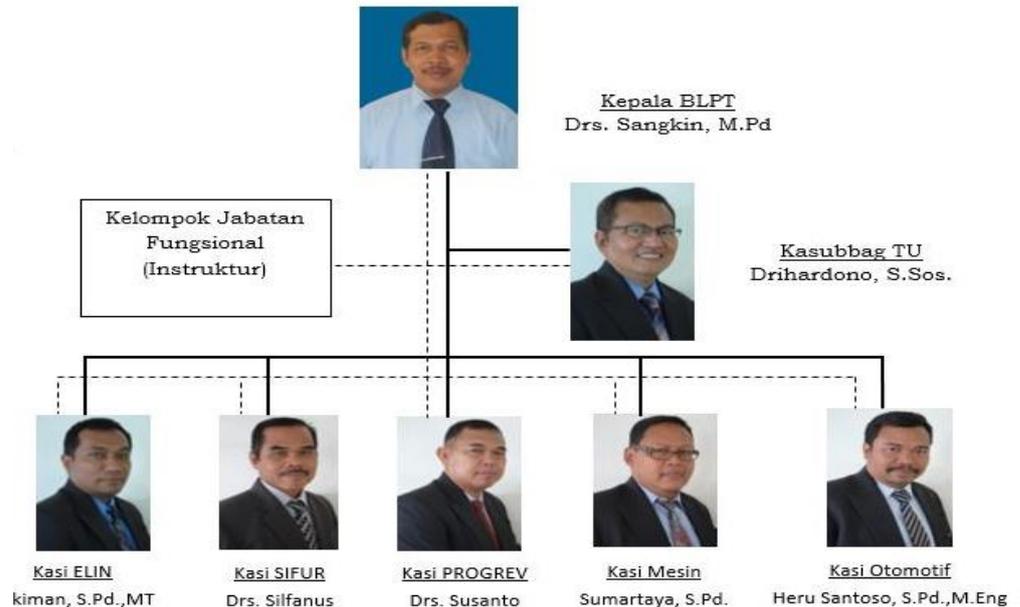
### **Visi :**

Menjadi Balai Latihan dan Pendidikan Teknik yang Profesional untuk mencetak sumber daya manusia yang unggul dan beretika.

### **Misi :**

1. Menghasilkan lulusan/sumber daya manusia yang kompeten dan beretika.
2. Menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Teknik secara Profesional dan Terstandar.
3. Meningkatkan Kompetensi sumber daya manusia dan sarana prasarana.
4. Meningkatkan Pengelolaan Keuangan.

### 3. Struktur Organisasi



**Gambar 4. 1. Gambar Struktur Organisasi**

## B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

### 1. Hasil Penyebaran Kuesioner.

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Disdikpora DIY. Waktu pelaksanaan penyebaran kuesioner dilakukan pada Hari Kamis, 4 Januari 2018. Kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai non PNS yang bekerja di BLPT yang terdiri dari bidang administrasi, progrev, sifur, otomotif, elin, dan mesin. Penulis menyebarkan kuesioner membagikan 57 kuesioner di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT). Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai non PNS yang bekerja di BLPT. Pada penyebaran kuesioner

dengan jumlah 57 yang kembali hanya 55 kuesioner saja. Kuesioner sebanyak 55 tersebut semua layak uji karena semua item pertanyaan telah diisi secara lengkap.

## 2. Deskriptif Data Responden.

Deskriptif data responden ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif dapat menampilkan beberapa informasi sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Responden ini digambarkan melalui jenis kelamin dan status pegawai. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 :

**Tabel 4. 1. Tabel Data Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	52	94,54%
	2. Perempuan	3	5,54%
Total		<b>55</b>	
2.	Status Pegawai Non PNS	55	100%
	Total	<b>55</b>	

Sumber: Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 bahwa total responden yang telah mengisi kuesioner ini sebanyak 55 pegawai. Dari 55 pegawai tersebut terdapat pegawai laki-laki sebanyak 52 orang dengan presentase 94,54% dan pegawai perempuan sebanyak 3 orang dengan presentase 5,54%. Responden yang diambil dalam penelitian ini merupakan pegawai non PNS yang bekerja di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) DIY dengan jumlah 55 orang dengan presentasi 100%.

### C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel penelitian yang digunakan adalah lingkungan kerja, keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi, dan kinerja. Berikut ini adalah cara untuk menentukan besarnya interval yaitu :

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (*i*) adalah

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0.8$$

1-1,8 = Sangat rendah/kurang baik.

1,8-2,6 = Rendah/tidak baik.

2,7–3,4 = Cukup.

3,5-4,3 = Tinggi/baik.

4,4-5 = Sangat tinggi/sangat baik.

#### 1. Variabel Kinerja Karyawan.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dengan jumlah responden (N) adalah 55 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut ini adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel kinerja, sebagai berikut :

**Tabel 4. 2. Tanggapan Responden Variabel Kinerja**

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	<i>Std. Deviation</i>
1.	Hasil pekerjaan saya secara kualitas selalu memuaskan.	2	5	3,60	0,735
2.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar.	3	5	3,80	0,579
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.	2	5	3,78	0,673
4.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	2	5	3,71	0,737
5.	Sedikit kesalahan dalam mengerjakan tugas saya bekerja.	2	5	3,64	0,620
6.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai tugas yang ditentukan.	2	5	3,60	0,935
7.	Saya pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	2	5	4,15	0,591
8.	Saya merasa sigap dan tanggap terhadap pekerjaan saya	2	5	3,95	0,731
9.	Saya melaksanakan tugas dengan benar, dan sedikit kesalahans.	2	5	3,80	0,730
10.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya.	3	5	4,18	0,580
11.	Saya bertanggung jawab dengan penuh terhadap pekerjaan saya.	3	5	4,35	0,645
Mean				3,88	

Sumber: data primer yang diolah, 2018 (lampiran 4)

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel kinerja pegawai menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,88. Nilai tersebut berarti pegawai Non PNS Balai Latihan Pendidikan Teknik memiliki kinerja tinggi.

## 2. Keadilan Prosedural Kompensasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel keadilan prosedural kompensasi dengan jumlah responden (N) adalah 55. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut ini adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel keadilan prosedural kompensasi, sebagai berikut :

**Tabel 4. 3. Tanggapan Responden Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi**

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	<i>Std. Deviation</i>
1.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat kerja saya bekerja dapat mengekspresikan pandangan dan perasaan saya.	1	5	3,25	0,907
2.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja telah melibatkan para karyawan sehingga diterima dengan baik.	1	5	3,33	0,883
3.	Prosedur-prosedur kompensasi ditempat saya berkerja telah diaplikasikan secara konsisten.	1	5	3,36	0,729
4.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja tidak lagi mengandung bias (kepentingan pihak tertentu).	1	5	3,25	0,907

Lanjutan tabel 4. 4. Tanggapan Responden Variabel Keadilan Prosedural  
Kompensasi

5.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja didasarkan pada informasi yang akurat.	1	5	3,49	0,979
6.	Prosedur-prosedur kompensasi ditempat saya bekerja memungkinkan saya memberikan masukan dan koreksi.	1	5	3,40	0,915
7.	Prosedur-prosedur kompensasi ditempat saya bekerja sesuai dengan etika dan standar moral.	1	5	3,56	0,938
Mean				3,38	

Sumber: data primer yang diolah,2018 (lampiran 4)

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel keadilan prosedural kompensasi pegawai menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,38. Nilai tersebut berarti pegawai Non PNS Balai Latihan Pendidikan Teknik memiliki keadilan prosedural kompensasi yang cukup.

### 3. Variabel Keadilan Distributif Kompensasi.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel keadilan distributif kompensasi dengan jumlah responden (N) adalah 55. Hasil tanggapan responden ini akan dirangkum dalam tabel. Berikut ini adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel keadilan distributif kompensasi, sebagai berikut :

**Tabel 4. 5. Tanggapan Responden Variabel Keadilan Distributif Kompensasi**

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	<i>Std. Deviation</i>
1.	Kompensasi yang diberikan yang diberikan kepada saya telah mampu menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.	2	5	3,45	0,741
2.	Kompensasi terhadap diri saya di tempat kerja telah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.	2	5	3,27	0,781
3.	Kompensasi yang diberikan kepada saya telah menggambarkan apa yang saya berikan kepada tempat kerja.	1	5	3,24	0,860
4.	Kompensasi yang diberikan kepada saya ditempat kerja telah sesuai dengan kinerja saya.	2	5	3,29	0,809
Mean				3,31	

Sumber: data primer yang diolah,2018 (lampiran 4)

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel keadilan distributif kompensasi pegawai menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,31. Nilai tersebut berarti pegawai Non PNS Balai Latihan Pendidikan Teknik memiliki yang cukup.

#### 4. Variabel Lingkungan Kerja.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dengan jumlah responden (N) adalah 55. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut ini adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja, sebagai berikut :

**Tabel 4. 6. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	<i>Std. Deviation</i>
1.	Perlengkapan lampu di ruang kerja saya sudah memadai.	2	5	3,84	0,856
2.	Pencahayaan diruang kerja saya sudah cukup baik.	2	5	4,00	0,793
3.	Suhu udara diruang kerja saya sesuai dengan apa yang saya inginkan.	2	5	3,51	0,940
4.	Ventilasi udara di ruang kerja saya sangat baik	2	5	3,62	0,952
5.	Saya tidak mendengar suara yang dapat mengganggu dari luar ruangan.	1	5	3,35	1,022
6.	Ruang kerja saya kedap suara dari luar ruangan.	1	5	2,75	1,174
7.	Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik.	1	5	3,40	0,935
8.	Saya ikut serta menjaga kenyamanan ditempat kerja saya.	3	5	4,22	0,567
9.	Lingkungan kerja di tempat saya beerja tidak menghambat saya berkomunikasi dengan pegawai lain.	3	5	4,25	0,645
10.	Instansi memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja.	2	5	4,07	0,790
11.	Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3	5	4,13	0,640
Mean				3,74	

Sumber: data primer yang diolah,2018 (lampiran 4)

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel lingkungan kerja pegawai menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,74. Nilai tersebut berarti pegawai Non PNS Balai Latihan Pendidikan Teknik memiliki yang tinggi.

#### D. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana item pertanyaan yang digunakan valid atau tidak atau digunakan untuk mengetahui akurasi data yang akan digunakan. Dikatakan valid apabila nilai tingkat signifikansi  $< 0.05$ .

Uji kualitas instrumen yang kedua adalah reabilitas. Uji reabilitas ini digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan tersebut reliabel atau tidak atau digunakan untuk menguji tingkat stabilitas atau konsistensi suatu data. Dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0.60$ . Berikut ini adalah hasil uji kualitas instrumen :

**Tabel 4. 7. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-tailed)	Keterangan
Item K1	0,710**	0,000	Valid
Item K2	0,747**	0,000	Valid
Item K3	0,641**	0,000	Valid
Item K4	0,619**	0,000	Valid
Item K5	0,454**	0,000	Valid
Item K6	0,842**	0,000	Valid
Item K7	0,575**	0,000	Valid
Item K8	0,761**	0,000	Valid
Item K9	0,791**	0,000	Valid
Item K10	0,615**	0,000	Valid
Item K11	0,482**	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah,2018 (lampiran 5)

Perhitungan uji validitas pada variabel kinerja dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic 22*. Dilihat dari tabel 4.6 tersebut *pearson correlation* menunjukkan signifikansi. Tanda \*\* menunjukkan bahwa korelasi

tersebut signifikan pada 0,01. Dilihat pada tabel tersebut bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja adalah valid. Semua item dinyatakan valid karena tingkat *signifikance* < 0,05.

**Tabel 4. 8. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural  
Kompensasi**

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-tailed)	Keterangan
Item KP1	0,813**	0,000	Valid
Item KP2	0,774**	0,000	Valid
Item KP3	0,693**	0,000	Valid
Item KP4	0,891**	0,000	Valid
Item KP5	0,805**	0,000	Valid
Item KP6	0,797**	0,000	Valid
Item KP7	0,814**	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah,2018 (lampiran 5)

Perhitungan uji validitas pada variabel keadilan prosedural kompensasi dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic 22*. Dilihat dari tabel 4.7 tersebut *pearson correlation* menunjukkan signifikansi. Tanda \*\* menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan pada 0,01. Dilihat pada tabel tersebut bahwa item pertanyaan pada variabel keadilan prosedural kompensasi semua item pertanyaan dinyatakan valid. Item tersebut valid karena tingkat *signifikance* < 0,05.

**Tabel 4. 9. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Distributif  
Kompensasi**

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-tailed)	Keterangan
Item KD1	0,705**	0,000	Valid
Item KD2	0,901**	0,000	Valid
Item KD3	0,917**	0,000	Valid
Item KD4	0,867**	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah,2018 (lampiran 5)

Perhitungan uji validitas pada variabel keadilan distributif kompensasi dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic 22*. Dilihat dari tabel 4.8 tersebut *pearson correlation* menunjukkan signifikansi. Tanda \*\* menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan pada 0,01. Dilihat pada tabel tersebut bahwa item pertanyaan pada variabel keadilan distributif kompensasi terdapat item pertanyaan yang ada semua dinyatakan valid. Item tersebut valid karena tingkat *signifikance*  $< 0,05$ .

**Tabel 4. 10. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Nama Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-tailed)	Keterangan
Item LK1	0,757**	0,000	Valid
Item LK2	0,595**	0,000	Valid
Item LK3	0,735**	0,020	Valid
Item LK4	0,745**	0,009	Valid
Item LK5	0,563**	0,000	Valid
Item LK6	0,590**	0,009	Valid
Item LK7	0,656**	0,000	Valid
Item LK8	0,441**	0,001	Valid
Item LK9	0,474**	0,000	Valid
Item LK10	0,348**	0,009	Valid
Item LK11	0,094	0,497	Tidak Valid

Sumber : data primer diolah,2018 (lampiran 5)

Perhitungan uji validitas pada variabel lingkungan kerja dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic 22*. Dilihat dari tabel 4.9 tersebut *pearson correlation* menunjukkan signifikansi. Tanda \*\* menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan pada 0,01. Dilihat pada tabel tersebut bahwa item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja terdapat item pertanyaan yang tidak valid. Item tersebut tidak valid karena tingkat *signifikance*  $> 0,05$ . Item yang tidak valid

adalah item nomor 11. Pada pengujian item yang tidak valid ini selanjutnya dihapus sehingga akan diperoleh hasil semua item pernyataan valid.

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic 22*.

Berikut ini adalah hasil pengujian reabilitas, sebagai berikut :

**Tabel 4. 11. Tabel Hasil Uji Reabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Kinerja	0,872
Keadilan Prosedural	0,905
Keadilan Distributif	0,872
Lingkungan Kerja	0,799

Sumber: data primer diolah,2018 (lampiran 6)

Pada tabel 4.10 diatas diketahui bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel artinya bahwa item pernyataan dalam kuesioner atau kuesioner yang digunakan sudah konsisten. Instrumen tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronach Alpha* > 0,60. Instrumen yang dinyatakan reliabel adalah kinerja sebesar 0,872, keadilan prosedural kompensasi 0,905, keadilan distributif kompensasi 0,872, dan lingkungan kerja 0,799.

#### **E. Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak adanya korelasi antar variabel. Hal tersebut ditandai dari nilai VIF atau *tolerance*, yaitu :

- a. Nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolonieritas.
- b. Nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolonieritas.
- c. Nilai toleransi  $> 0,10$ , maka tidak terjadi multikononieritas.
- d. Nilai toleransi  $< 0,10$ , maka terjadi multikolonieritas.

**Tabel 4. 12. Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	<i>Tolerance</i>
Keadilan Prosedural	1,223	0,818
Keadilan Distributif	1,280	0,781
Lingkungan Kerja	1,342	0,745
Dependen variabel : Kinerja		

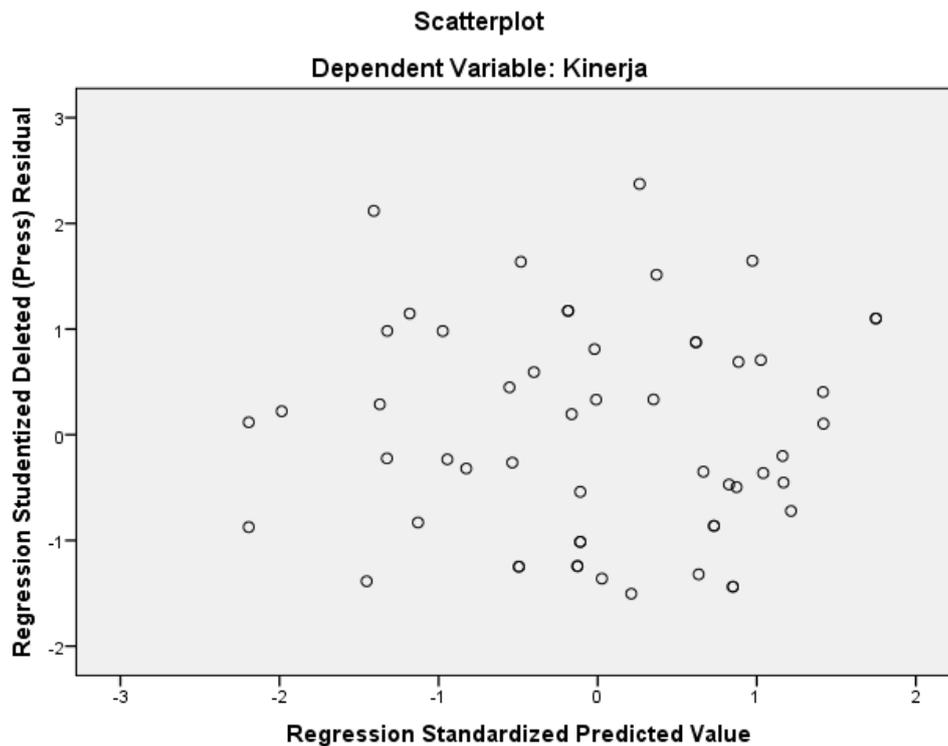
Sumber: data primer diolah,2018 (lampiran 7)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka X1 (lingkungan kerja), X2 (keadilan distributif), dan X3 (keadilan prosedural), tidak terjadi multikolonieritas. Hal ini ditandai dengan nilai VIF variabel keadilan prosedural kompensasi memiliki nilai VIF  $1,223 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,818 > 0,10$ . Nilai VIF variabel keadilan distributif kompensasi memiliki nilai VIF  $1,280 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,781 > 0,10$ . Nilai VIF variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF  $1,342 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,745 > 0,10$ .

## 2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi tidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat

(variabel dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola grafik scatterplots.



**Gambar 4. 2. Gambar Grafik Scatterplot**

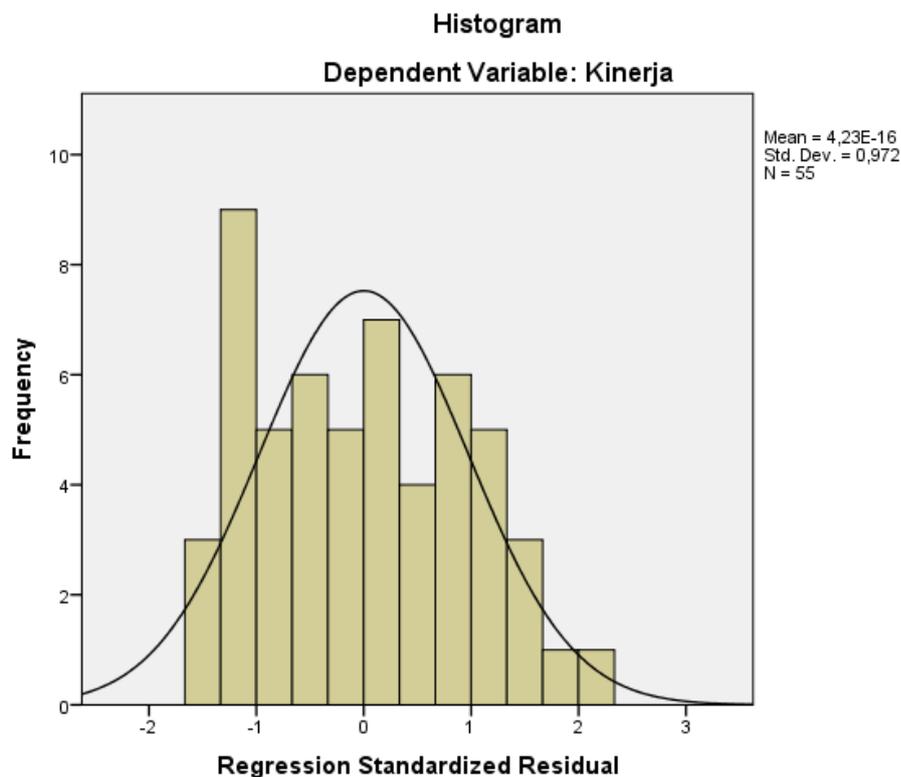
(lampiran 7)

Berdasarkan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual

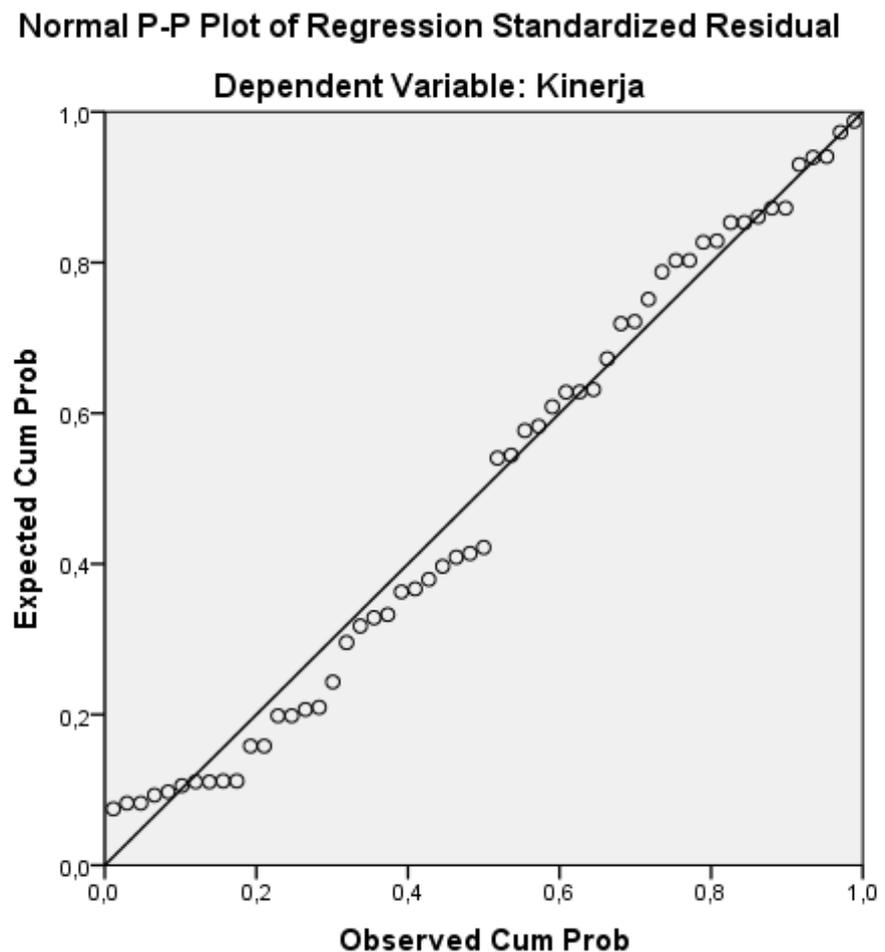
memiliki distribusi normal. Pada uji ini, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak dengan menganalisis grafik dan uji statistik. Kriteria uji normalitas dengan grafik histogram dapat dilihat bentuk grafiknya. Apabila grafik tersebut tidak condong ke kanan atau ke kiri maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan grafik histogram yang dilihat pada gambar:



**Gambar 4. 3. Gambar Hasil Uji Normalitas dengan Histogram**  
(lampiran 7)

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas pada uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa grafik normalitas terlihat bahwa grafik ini terdistribusi normal. Hal ini ditandai dengan adanya gambar grafik yang tidak cenderung menceng kekanan atau kekiri.

Uji normalitas dengan grafik normal plot pada gambar 6 :



**Gambar 4. 4. Gambar Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot**  
(lampiran 7)

Berdasarkan grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal. Titik-titik tersebut juga menyebar mengikuti

garis diagonal. Hasil tersebut menandakan bahwa model regresi layak untuk digunakan karena memenuhi normalitas.

Uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 13. Tabel Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,200	Terdistribusi Normal

Sumber : Data primer diolah, 2018 (lampiran7)

Berdasarkan hasil tabel 4.12 diatas bahwa uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan angka 0,200. Angka  $0,200 > 0,05$  yang menandakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

#### F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengujian regresi berganda. Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda :

**Tabel 4. 14. Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Standardized Coeficien</i>	T	Sig
	Beta		
<i>Constant</i>		5,810	0,000
K. Prosedural	-0,214	-1,661	0,103
K. Distributif	0,071	0,540	0,591
Lingkungan	0,570	4,216	0,000
<i>Adjusted R Square</i>	0,265		
Dependen Variabel : Kinerja			

Sumber : Data primer diolah 2018 (lampiran 8)

a. Koefisien detirminasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan hasil uji tabel 4.13 nilai *Adjusted R Square* dari hasil regresi diperoleh nilai 0,265 artinya 26,5% variabel kinerja dijelaskan melalui varabel independen yaitu lingkungan kerja, keadilan distributif kompensasi, dan keadilan prosedural kompensasi. Sisanya 73,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

b. Uji t.

Hasil pengujian regresi yang kedua pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai *Standardized Coefficeient* (Beta) untuk lingkungan kerja 0,570. Nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  (*p-value*) yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan H1 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja diterima karena signifikannya kurang dari 0,05.

Hasil pengujian regresi yang kedua pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai *Standardized Coefficeient* (Beta) untuk keadilan distributif kompensasi 0,071. Nilai signifikansinya  $0,591 > 0,05$  (*p-value*) yang berarti keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan H2 yang menyatakan keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak karena signifikannya lebih dari 0,05.

Hasil pengujian regresi yang kedua pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai *Standardized Coefficeient* (Beta) untuk keadilan prosedural kompensasi -0,214. Nilai signifikansinya  $0,103 > 0,05$  (*p-value*) yang

berarti keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan H3 yang menyatakan keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak karena signifikannya lebih dari 0,05.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F akan dirangkum dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4. 15. Tabel Hasil Uji F**

F hitung	Sig
7,497	0,000

Sumber : data primer diolah 2018 (lampiran 8)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa F hitung sebesar 7,497 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya lingkungan kerja, keadilan distributif kompensasi, dan keadilan prosedural kompensasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

**G. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas didapati bahwa dari tiga hipotesis terdapat dua yang ditolak. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan dibahas, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 **diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) dalam mengelola sumber daya manusianya akan memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawai BLPT. Lingkungan kerja yang nyaman terdapat sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang memadai, dan tata kelola warna yang sesuai akan mendorong pegawai mempunyai kinerja yang tinggi. Artinya apabila lingkungan kerja yang diberikan semakin baik maka kinerja yang dilakukan oleh pegawai juga akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosa (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak”. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji penelitian ini bahwa keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H2 **ditolak (tidak signifikan)**. Hal ini berarti keadilan distributif kompensasi di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap keadilan distributif kompensasi tidak akan

mempengaruhi kinerja mereka. Artinya bahwa pegawai tidak menghiraukan keadilan distributif kompensasi. Hasil wawancara dengan pegawai non PNS BLPT memberikan hasil bahwa keadilan distributif kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut dipengaruhi oleh keinginan pegawai untuk dapat diterima menjadi pegawai PNS, sehingga adil maupun tidak keadilan distributif kompensasi yang diberikan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Tjahjono dan Atmojo (2016) dengan hasil Keadilan distributif tidak berpengaruh pada kinerja.

3. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini mempunyai hasil bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti H3 **ditolak (tidak signifikan)**. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan prosedural kompensasi jika dilihat dari segi kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, kompensasi melibatkan karyawan, dan kompensasi tidak mengandung bias tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT). Pegawai tidak akan menghiraukan bahwa keadilan prosedural kompensasi yang diberikan kepada pegawai, hal ini ditandai dengan adanya kinerja yang tinggi. Hasil wawancara dengan pegawai non PNS BLPT memberikan hasil bahwa keadilan prosedural kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal

tersebut dipengaruhi oleh keinginan pegawai untuk dapat diterima menjadi pegawai PNS, sehingga adil maupun tidak keadilan prosedural kompensasi yang diberikan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Tjahjono dan Atmojo (2016) dengan hasil keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.