

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, SPIRITUALITAS DITEMPAT KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD UNIT PUSKESMAS BULUSPESANTREN 1

Oleh:
Isti Nursoffiyatun

Email: istinursy45@gmail.com, prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Putra Bangsa

Abstract

This study aims to analyze the influence of Procedural Justice, Spirituality in the Workplace and Affective Commitment to Employee Performance. Data collection was carried out with questionnaires, using a Likert scale 4. This study took a sample of 42 respondents in the UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1. The method used was a saturated sample. The hypothesis was tested using technical regression analysis with the help of the SPSS 23.00 for windows program. The results of this study indicate that there is a partially significant effect on Procedural Fairness variables on Employee Performance. There is no partially significant effect on Spirituality at Work and Affective Commitment on Employee Performance. The Adjusted R^2 value of the equation is 0.484 which means that the Employee Performance variable (dependent) which can be explained by the variable influence of Procedural Justice, Spirituality in the Workplace and Affective Commitment (independent) in this study is 48.4%, while 51.6% influenced by other variables not explained by other studies.

Keywords: Procedural Justice, Spirituality at Work and Affective Commitment and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dengan menggunakan skala *Likert* 4. Penelitian ini mengambil sampel 42 responden pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1. Metode yang digunakan adalah sampel jenuh. Hipotesis diuji menggunakan teknis analisis regresi dengan bantuan program SPSS 23.00 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Adjusted R^2 persamaan sebesar 0,484 artinya bahwa variabel Kinerja Pegawai (*dependent*) yang dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif (*independent*) dalam penelitian ini adalah sebesar 48,4%, sedangkan sebesar 51,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian lain.

Kata Kunci: Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusialah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya manusialah yang membuat sumberdaya lainnya dapat berjalan dan organisasi dapat dikelola oleh orang-orang secara bersama. Dengan demikian kinerja organisasi bisa meningkat karena adanya kinerja karyawan yang baik.

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh salah satu adalah kinerja dari para pegawainya dalam berbagai bidang. Peran pegawai dalam setiap usaha merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi harus mampu mengelola sumber daya manusia yaitu pegawai sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh pegawai yang ada dalam sebuah perusahaan atau instansi.

Dari hasil penilaian evaluasi kinerja tahunan untuk tahun 2018 yang secara umum hasilnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 sudah sangat baik. Kalaupun ada beberapa kegiatan yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) antara lain Capaian Pelayanan IVA hasilnya sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan capaian 95,49% dengan standar targetnya 100%, Cakupan Pelayanan anak Balita sudah memenuhi target dengan capaian 100% dan memenuhi target sebesar 100%, Cakupan Hipertensi sudah baik namun belum mencapai target yaitu dengan capaian 13,3 % dengan target 100%, Cakupan DM pelayanannya sudah sesuai standar tetapi belum mencapai target namun sudah meningkat dibandingkan tahun lalu capaiannya yaitu sebesar 34,87% dengan target 100%.

Puskesmas Buluspesantren 1 dapat meraih keberhasilan karena cara memperlakukan anggotanya. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat, serta tim kerja yang terarah dan terpadu. Hal lain yang dapat mendorong keberhasilan puskesmas adalah persepsi pegawai tentang rasa adil dan tidak adil dari prosedur kebijakan puskesmas yang diterapkan oleh organisasi. Adapun fenomena yang ada pada

Puskesmas Buluspesantren 1 mengenai keadilan prosedural yaitu pegawai disana merasakan bahwa mereka diperlakukan adil dari sisi pembagian insentif atau penghargaan yang di bagi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing – masing dalam bekerja serta melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur atau aturan yang ada dipuskesmas.

Menurut Asmos dan Duchon (2000), mendiskusikan dimensi spiritualitas ditempat kerja dengan ide “ makna dan rasa memiliki”. Pertama, spiritualitas ditempat kerja berrati mengakuibahwa pekerja adalah makhluk spiritual, mereka memiliki kehidupan batin dimana kebutuhan akan makna yang ditujukan. Kedua, spiritualitas ditempat kerja adalah lebih dari sekedar kebutuhan batin karyawan, tetapi juga tentang kebutuhan rasa memiliki untuk menjadi bagian dari komunitas.

Jika aktivitas seseorang didasarkan pada kesadaran spiritualitas yang tinggi maka pegawai akan dengan senang hati menyampaikan ide dan permasalahan yang terjadi untuk keberlangsungan dan kemajuan instansi. Kesadaran spiritualitas yang tinggi, maka akan mempengaruhi tingkat tingginya kinerja seorang pegawai. Sebaliknya jika tingkat kesadaran spiritualitas rendah maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

Komitmen Afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan diorganisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan, untuk itu komitmen afektif mencerminkan kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja disuatu organisasi karena orang tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja di organisasi tersebut (Mayer & Allen,1997:118).

Komitmen afektif yang ada di Puskesmas Buluspesantren 1 terkait komitmen afektif yaitu adanya keterlibatan setiap pegawai dalam proses pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dengan adanya komitmen ditempat kerja akan berdampak positif bagi instansi salah satunya adalah kinerja baik dari pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan ikut merasa memiliki organisasi.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik meneliti apakah terdapat pengaruh Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah mengukur Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja, Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.

1. Bagaimana pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1?
2. Bagaimana pengaruh Spiritualitas Ditempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1?
4. Bagaimana pengaruh Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Prosedural secara langsung terhadap Kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Untuk mengetahui pengaruh Spiritualitas ditempat kerja secara langsung terhadap Kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Afektif secara langsung Kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Prosedural, Spiritualitas ditempat kerja dan Komitmen Afektif secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Mualizar (2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja sesuai akan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tidaklah mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan disiapkan dengan teliti.

Keadilan Prosedural

Keadilan sendiri menurut Notonegoro ialah keadilan suatu keadaan yang dianggap adil apabila sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Keadilan Prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi kepada anggotanya (Alatoibi,2001). Menurut Gilliland (2004) mengatakan bahwa keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar. Jika individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural manakala aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya jika prosedur dalam organisasi itu dilanggar maka individu akan mempersepsikan adanya ketidakadilan. Karena keputusan harus dibuat secara konsisten tanpa adanya bias-bias pribadi dengan melibatkan sebanyak mungkin informasi yang akurat, dengan kepentingan individu yang terpengaruh terwakili dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai etis mereka, dan dengansuatu hasil yang dapat dimodifikasi.

Spiritualitas Ditempat Kerja

Menurut Rusito (2010:37), spiritualitas meliputi upaya pencarian, menemukan dan memelihara sesuatu yang bermakna dalam kehidupannya. Pemahaman akan makna ini akan mendorong emosi positif baik dalam proses mencarinya,

menemukannya dan mempertahankannya. Spiritualitas juga dikatakan sebagai suatu keinginan dalam diri manusia untuk mencari makna dan tujuan dalam hidupnya.

Adapun dimensi dalam spiritualitas ditempat kerja menurut Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) menyatakan ada tiga dimensi yaitu: *Meaningful Work*, dimensi ini menggambarkan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari dilevel individu. *Sense Of Community*, dimensi ini berfokus pada perilaku individu ditingkat kelompok dan fokus pada interaksi pekerjaan dengan rekan kerjanya. *Alligment With Organizational Values*, dimensi ini dikarakteristikan dengan adanya perasaan terhubung dengan tujuan organisasi, mengidentifikasi diri dengan misi dan nilai organisasi.

Komitmen Afektif

Menurut Han, et all (2012) menyatakan bahwa komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu pada sisi emosional yang melekat pada diri seseorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat memiliki kecenderungan untuk senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan bertahan tersebut berasal dari hatinya. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen afektif menurut Allan Mayer (1997) yaitu karakteristik pekerjaan, karateristik individu, pengalaman kerja.

METODE PENELITIAN

Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Objek penelitian ini adalah Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif.

Variabel Penelitian

Penelitian ini meliputi:

- a. Variabel independen
 1. Keadilan Prosedural
 2. Spiritualitas Ditempat Kerja
 3. Komitmen Afektif
- b. Variabel Dependen
 1. Kinerja Pegawai

Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawabandari respnden. Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif terhadap kinerja karyawan diukur menggunakan skala likert (Likert) sebagai berikut:

1. Sangat Setuju diberi bobot 4
2. Setuju diberi bobot 3
3. Tidak Setuju diberi bobot 2
4. Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
3. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 sejumlah 42 pegawai.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu mengambil seluruh sampel yang ada tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik Analisis Data

Teknik Statistika

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Simamora, 2004: 172). Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% maka dasar analisisnya (Ghozali: 2009):

- Apabila r hasilnya positif, serta r hitung > r tabel maka variabel dinyatakan valid.
- jika r hasilnya negatif, serta r hitung < r tabel maka variabel dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas juga merupakan ukuran suatu kestabilan dan

konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpha Cronbach > 0,6 maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung Alpha Cronbach < 0,6 maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan adanya angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1 (Ghozali, 2009). Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan tetap, maka disebut *heteroskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas* atau yang terjadi *heteroskedastisitas*.

3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik uji Kolmogorov-smirnov. Analisis *statistic* dengan uji Kolmogorov-smirnov bersyarat nilai *Test Statistic* adalah tidak signifikan yaitu > 0,05.

Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan apakah ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda ini digunakan apabila variabel independen berjumlah dua atau lebih (Simamora, 2004:339).

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikansi terhadap nilai variabel tidak bebas. hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05\%$).

Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009: 91-110):

- Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dari $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.
- Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansi lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel I

Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,751	0,3044	0,000	Valid
2	0,788	0,3044	0,000	Valid
3	0,638	0,3044	0,000	Valid
4	0,674	0,3044	0,000	Valid
5	0,687	0,3044	0,000	Valid
6	0,746	0,3044	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel
Spiritualitas Ditempat Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,790	0,3044	0,000	Valid
2	0,843	0,3044	0,000	Valid
3	0,812	0,3044	0,000	Valid
4	0,874	0,3044	0,000	Valid
5	0,755	0,3044	0,000	Valid
6	0,784	0,3044	0,000	Valid
7	0,827	0,3044	0,000	Valid
8	0,802	0,3044	0,000	Valid
9	0,897	0,3044	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel
Komitmen Afektif

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,735	0,3044	0,000	Valid
2	0,820	0,3044	0,000	Valid
3	0,677	0,3044	0,000	Valid
4	0,819	0,3044	0,000	Valid

5	0,858	0,3044	0,000	Valid
---	-------	--------	-------	-------

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja
Pegawai

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,724	0,3044	0,000	Valid
2	0,672	0,3044	0,000	Valid
3	0,814	0,3044	0,000	Valid
4	0,814	0,3044	0,000	Valid
5	0,733	0,3044	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil uji validitas Tabel.1 Tabel.2 Tabel.3 dan Tabel.4 menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,3004 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai dalam kuesioner dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Keadilan Prosedural	0,60	0,809	Reliabel
Spiritualitas Ditempat Kerja	0,60	0,939	Reliabel
Komitmen Afektif	0,60	0,836	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,60	0,802	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari tabel 5 diatas, menunjukan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap 4 instrumen menunjukan hasil reliabel, karena masing-masing instrumen memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasinya menunjukan bahwa hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

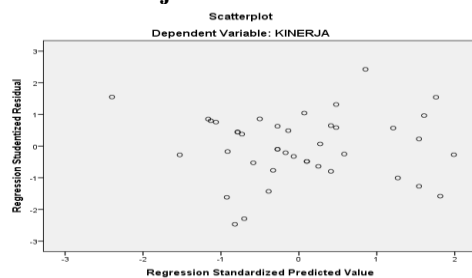
Variabel	Colonearity	
	Statistics	VIF
	Tolerance	
Keadilan Prosedural	0,507	1,972
Spiritualitas Ditempat Kerja	0,987	1,013
Komitmen Afektif	0,506	1,977

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $VIF \leq 10$ dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dari data ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedestisitas

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedestisitas

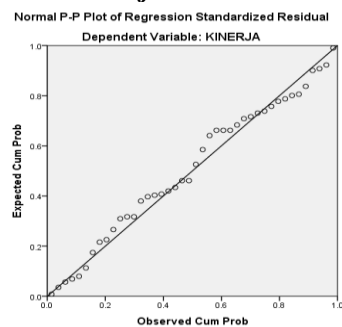


Sumber: Data primer diolah 2020

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa terjadi pola titik-titik yang menyebar dan titik teratur, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedestisitas pada data yang diperoleh dari responden.

Uji Normalitas

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan gambar 2 di atas, penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menunjukan pola distribusi normal, maka model regresi Substruktural dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,561	2,677			2,077	,045
KEADILAN PROSEDURAL	,531	,141	,592		3,760	,001
SPIRITUALITAS DITEMPAT KERJA	-,080	,061	-,148		-1,315	,196
KOMITMEN AFEKTIF	,146	,154	,150		,948	,349

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = 5,561 + 0,531 X_1 - 0,080 X_2 + 0,146 X_3 + e$$

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta yang tidak dipengaruhi oleh variabel Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan komitmen afektif sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 sebesar 5,561 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2. Variabel Independent

a. Keadilan Prosedural

Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,531 artinya variabel Keadilan Prosedural X1 berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

b. Spiritualitas Ditempat Kerja

Koefisien regresi untuk X2 Sebesar -0,080 artinya variabel Spiritualitas Ditempat Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

c. Komitmen Afektif

Koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,146 artinya setiap kenaikan bertambahnya setiap satuan likert pada variabel komitmen afektif akan menyebabkan perubahan bertambahnya kinerja pegawai sebesar 0,146.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8
Hasil Analisis Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5.561	2.677		2.077	.045
	KEADILAN PROSEDURAL	.531	.141	.592	3.760	.001
	SPIRITUALITAS DITEMPAT KERJA	-.080	.061	-.148	-1.315	.196
	KOMITMEN AFEKTIF	.146	.154	.150	.948	.349

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah 2020

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 yang menunjukkan hal-hal berikut:

1. Variabel Keadilan Prosedural

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $3,760 > t_{tabel}$ sebesar 2.02439 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ berarti bahwa Keadilan Prosedural memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Variabel Spritualitas Ditempat Kerja
Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $-1,315 < t_{tabel}$ sebesar 2.02439 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,196 > 0,05$, berarti bahwa Spiritualitas Ditempat Kerja tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai.

3. Variabel Komitmen Afektif
Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $0,948 < t_{tabel}$ sebesar 2.02439 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,349 > 0,05$, berarti bahwa Komitmen Afektif tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.629	3	27.210	13.814	.000 ^a
	Residual	74.847	38	1.970		
	Total	156.476	41			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN AFEKTIF, SPIRITUALITAS DITEMPAT KERJA, KEADILAN PROSEDURAL

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan data tabel 10 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $13,814$ dengan signifikansi $0,000$ sedang $\alpha = 0,05$ karena angka signifikansi lebih kecil dari $0,05$ berarti keadilan prosedural, spiritualitas ditempat kerja, dan komitmen afektif bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Bulupesantren 1.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 11
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.484	1.403

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN AFEKTIF, SPIRITUALITAS DITEMPAT KERJA, KEADILAN PROSEDURAL

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah 2020

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah 0,522 artinya 52,2 sedangkan *Adjusted R Square* sebesar 0,484. Hal ini berarti 0,484 atau 48,4% variabel dari Kinerja Pegawai bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif, sedangkan 51,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pembahasan Hipotesis 1:“ Keadilan Prosedural berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Unit Puskesmas Bulupesanantren 1.” Sesuai dengan Uji t menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil bahwa t_{hitung} sebesar $3,760 > t_{tabel}$ sebesar 2.02439. Hal ini menunjukkan Bahwa Keadilan Prosedural yang dirasakan oleh pegawai UPTD Unit Puskesmas Bulupesanantren 1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesisi ini sesuai dengan hasil penelitian Agus Wahono (2018) yang mengemukakan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pembahasan Hipotesis 2:” Spiritualitas Ditempat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Unit Puskesmas Bulupesanantren 1.” Sesuai dengan uji t menunjukkan bahwa bahwa t_{hitung} sebesar $-1,315 < t_{tabel}$ sebesar 2.02439. Hal ini menunjukkan bahwa Spiritualitas Ditempat Kerja yang dirasakan Pegawai UPTD Unit Puskesmas Bulupesanantren 1

tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hipotesisi ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Annisa Ratu Muliandi (2016) yang mengemukakan bahwa spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pembahasan Hipotesis 3:” Komitmen Afektif tidak berngaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai UPTD Unit Puskesmas Bulupesanantren 1.” Hasil uji t menunjukkan Komitmen Afektif tidak berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja pegawai dengan hasil t_{hitung} sebesar $0,948 < t_{tabel}$ sebesar 2.02439. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Afektif yang dirasakan oleh pegawai UPTD Unit Puskesmas Bulupesanantren 1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hipotesis ini tidak sesuai dengan penelitian Roberto Goga Pareding (2017) yang mengemukakan bahwa Komitmen Afektif Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4. Sesuai dengan hasil Uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 13,814 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UPTD Unit Puskesmas Bulupesanantren 1. Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan 0,522 artinya 52,2 artinya variabel Kinerja Pegawai bisa dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja dan Komitmen Afektif sedang sisanya 51,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Hasil penelitian Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Bulupesanantren 1, karena pegawai disana merasakan adanya perlakuan adil dari sisi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam bekerja serta melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur atau peraturan yang ada dipuskesmas.

2. Hasil penelitian Spiritualitas Ditempat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1, Karena pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 belum sepenuhnya merasakan adanya dukungan dalam menyelesaikan suatu masalah pekerjaan dan belum sepenuhnya merasakan kenyamanan dalam bekerja.
3. Hasil penelitian Komitmen Afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena sebagian pegawai belum sepenuhnya dilibatkan dalam aktivitas UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 dan belum menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan oleh pimpinan.
4. Hasil Penelitian Uji F menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural, Spiritualitas Ditempat Kerja, Komitmen Afektif berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
5. Dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu keadila prosedural.

DAFTAR PUSTAKA

- Wahono, Agus, 2018. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Di BLUD Puskesmas Sruweng. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Alotaibi, Adam G, 2001. *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait*, Public Personnel Management.
- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol.9 (2), 134-145.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment", *Journal of Occupational Psychology*.
- Ghozali, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19-5/E*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gilliland, Stephen W., 1994. *Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Selection System*. *Journal of Applied Psychology*, 79, 691-701.
- Han, et al. 2012. "Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 14, No. 2, 109-117.
- Mangkunegara.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Milliman, J., A. J. Czaplewski, & J. Ferguson. (2003) "Workplace Spirituality and employee work attitudes- An exploratory empirical assessment", *Journal of Organizational Change Management*. 16(4): 426-447.
- Mualizer, M. Y.2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1. No.1.
- Simamora, Henry.(2004).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mulianti, Annisa Ratu.2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin*, *Jurnal Inovatif*. Vol 1,No.1, Juli 2019.ISSN: 2685-855X.