

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN
INTERAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Pada Pegawai Non PNS Dinas Komunikasi
dan Informatika Kabupaten Kebumen)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

**Nama Mahasiswa : Wulan Dea Ratnasari
N.I.M. : 175503185
Program Studi : Manajemen S1**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2021**

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN
INTERAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Pada Pegawai Non PNS Dinas Komunikasi
dan Informatika Kabupaten Kebumen)**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Progam Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Putra Bangsa



Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Wulan Dea Ratnasari
N.I.M. : 175503185
Program Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN
INTERAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Pegawai Non PNS Dinas Komunikasi
dan Informatika Kabupaten Kebumen)

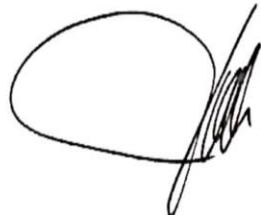
Disusun oleh

Nama : Wulan Dea Ratnasari
N.I.M : 175503185
Program Studi : Manajemen SI

Kebumen, 28 Januari 2021

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,



Dr. Irfan Helmy S.E., M.M
NIDN : 0617038701

PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Kebumen, 23 Februari 2021

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Wulan Dea Ratnasari
N.I.M : 175503185
Program Studi : Manajemen S1

Tim Penguji Skripsi

Ketua



Dr. Sulis Riptiono, S.E., M.M.

Anggota



Dr. Siti Nur Azizah, S.E., M.M.

Anggota



Anton Prasetyo, SE., MM

Mengesahkan,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Ketua Program Studi Manajemen



Parmin S.E., M.M.

NIDN: 0624128001

HALAMAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, 28 Januari 2021

Penulis,



Wulan Dea Ratnasari
NIM 175503185

HALAMAN MOTTO

Jika kau tak suka sesuatu, ubahlah. Jika tak bisa,
maka ubahlah cara pandangmu tentangnya.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan Maha Suci Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, alhamdulillah skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua dan keluarga yang sangat saya sayangi dan cintai yang telah memberikan do'a dan dukungan baik tenaga, pikiran, ataupun finansial sehingga membuat saya bersemangat dalam usaha untuk memberikan yang terbaik.
2. Bapak Dr. Irfan Helmy, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan, arahan secara motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
3. Irfan Muarif yang mengajarkan saya untuk menjadi pribadi yang lebih sabar, yang menjadi penyemangat dan pemberi *support*.
4. Atika dan Neni yang menjadi sudah menjadi *partner* dalam setiap proses pengerjaan skripsi yang senantiasa memberikan semangat dan menjadi teman curhat yang baik.
5. Teman-teman satu bimbingan skripsi dan kelas Reguler C yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* yakni *sampling* jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen berjumlah 39 orang penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, uji sobel, analisis jalur, dan perhitungan pengaruh. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat memediasi antara keadilan distributif dan kinerja pegawai, serta kepuasan kerja dapat memediasi antara keadilan interaksional dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *keadilan distributif* , *keadilan interaksional*, *kepuasan kerja*, *kinerja pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the effects of independent variables distributive justice and interactional justice on the dependent variable employee performance through variable intervening job satisfaction. The sample method used is non probability sampling technique it is taking sample as a whole or all members of the population used as sample. Respondents in this research is non PNS employees in Diskominfo Kabupaten Kebumen are 39 persons. This research uses the descriptive and statistical analysis techniques including validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test, sobel test, path analysis, and influence calculation. In t test shows that distributive justice have a significance effect on the job satisfaction, interactional justice have a significance effect on the job satisfaction, distributive justice have a significance effect on the employee performance, interactional justice does not have a significance effect on the employee performance. Job satisfaction can be mediate between distributive justice with employee performance and job satisfaction can be mediate between interactional justice with employee performance.

Keywords: *distributive justice, interactional justice, employee performance, job satisfaction*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Segala puji penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan Judul **“Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen)”**.

Tersusunnya skripsi ini tidak terlepas dari peran semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan bantuan kepada penulis dari awal hingga selesai. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Irfan Helmy, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Tri Ari Sugeng Riyanti, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan seluruh staf yang telah membantu dalam proses penelitian termasuk dalam proses pengambilan data yang penulis butuhkan.
3. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan motivasi dan do'a sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini.
4. Seluruh dosen beserta staf dan karyawan STIE Putra Bangsa.
5. Teman-teman SMK-SMP-SD ku dulu yang tidak lupa selalu berkabar dan memberikan semangat.

6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang turut membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan ini, untuk itu penulis tidak menutup diri akan kritik dan saran dari semua pihak. Semoga denganselesainya penyusunan skripsi ini juga dapat membawa manfaat terutama bagi penulis, Diskominfo Kabupaten Kebumen dan semua pihak yang membutuhkannya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Kebumen, 28 Januari 2021

Penulis



Wulan Dea Ratnasari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iv
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	12
1.5.1. Manfaat Teoritis	12
1.5.2. Manfaat Praktis	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13

2.1.	Tinjauan Teori	13
2.1.1.	Kinerja Pegawai	13
2.1.2.	Kepuasan Kerja	18
2.1.3.	Keadilan Distributif.....	24
2.1.4.	Keadilan Interaksional	26
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	29
2.3.	Hubungan Antar Variabel	33
2.4.	Model Empiris	38
2.5.	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....		40
3.1.	Objek dan Subjek Penelitian	40
3.2.	Variabel Penelitian	40
3.3.	Definisi Operasional Variabel	41
3.4.	Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	44
3.5.	Data dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.6.	Populasi dan Sampel	48
3.7.	Teknik Analisis.....	49
3.8.	Alat Analisis Data	50
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		63
4.1.	Gambaran Umum Diskominfo Kabupaten Kebumen	63
4.2.	Analisis Deskriptif.....	65
4.3.	Analisis Statistik.....	68
4.4.	Pembahasan	92
BAB V SIMPULAN.....		99
5.1.	Simpulan.....	99

5.2. Keterbatasan	99
5.3. Implikasi.....	100
5.3.1 Implikasi Praktis	100
5.3.2 Implikasi Teoritis	102
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR TABEL

Tabel II- 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel IV- 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel IV- 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	66
Tabel IV- 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel IV- 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel IV- 5 Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Distributif	69
Tabel IV- 6 Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Interaksional	70
Tabel IV- 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel IV- 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	71
Tabel IV- 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	72
Tabel IV- 10 Uji Multikolinieritas Substruktural I.....	73
Tabel IV- 11 Uji Multikolinieritas Substruktural II.....	74
Tabel IV- 12 Hasil Uji t Substruktural I.....	78
Tabel IV- 13 Hasil Uji t Substruktural II	79
Tabel IV- 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I.....	81
Tabel IV- 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural II	81
Tabel IV- 16 Hasil Uji Korelasi	82
Tabel IV- 17 Hasil Analisis Koefisien Jalur Substruktural I	84
Tabel IV- 18 Hasil Analisis Koefisien Jalur Substruktural II.....	86
Tabel IV-19 Hasil Uji Sobel	91
Tabel IV-20 Hasil Uji Sobel	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar II- 1 Model Empiris.....	38
Gambar IV- 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I.....	75
Gambar IV- 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II.....	75
Gambar IV- 3 Hasil Uji Normalitas Substruktural I.....	76
Gambar IV- 4 Hasil Uji Normalitas Substruktural II.....	76
Gambar IV- 5 Diagram Analisis Jalur	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

Lampiran II Hasil Kuesioner

Lampiran III Hasil Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Lampiran IV Uji Asumsi Klasik

Lampiran V Uji Hipotesis

Lampiran VI Analisis Korelasi

Lampiran VII Uji Sobel

Lampiran VIII Surat Izin Penelitian

Lampiran IX Kartu Bimbingan

Lampiran X Kartu Seminar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi untuk meraih kesuksesan tujuan. Kesuksesan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan capaian hasil kerja karyawan yang dilihat dari target yang diperoleh. Kinerja karyawan adalah salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi, karena merupakan masalah yang sangat penting dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi. Hal tersebut meliputi bagaimana organisasi memperoleh kinerja yang baik dari pegawai agar dapat menghadapi perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi secara cepat, serta mampu bersaing dan meraih kesuksesan. Mangkuprawira & Vitalaya (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah organisasi harus mampu memperhatikan kebutuhan serta harapan sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi. Kinerja

karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Ketika kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi akan meningkat sehingga tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi kinerja organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Kebumen yang merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) Tipe C. Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian dan bidang statistik yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Jumlah pegawai non PNS yang bekerja Diskominfo Kabupaten Kebumen sebanyak 39 orang. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Diskominfo tidak lain adalah karena pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan uraian sebelumnya faktor penting dalam kemajuan dan berjalannya suatu organisasi adalah kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian, kinerja pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen baik dan selalu meningkat dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya sesuai dengan surat perintah kerja, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan mematuhi aturan yang ada pada Diskominfo Kabupaten Kebumen, pegawai mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja. Terkadang pegawai bekerja melebihi jam kerjanya agar mencapai target. Pegawai non PNS yang mempunyai tugas melakukan

liputan sebagai bahan siaran di Ratih TV, rekaman untuk siaran di Radio In FM, meningkatkan standar penyiaran, mengembangkan integrasi sistem informasi dan interkoneksi jaringan intra pemerintah. Selain itu mengembangkan sistem pengolahan dan menginventarisir data dalam menyajikan informasi kebijakan pemerintah daerah. Oleh karena itu penelitian ini menguji faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.

Keadilan organisasi merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi (Zafar Iqbal, Rehan, Fatima, & Nawab, 2017). Menurut Yean & Yussof (2016), salah satu dampak dari keadilan organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan. Senada dengan pernyataan dari Yadav (2016) bahwa keadilan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Jika suatu perusahaan tidak mampu memenuhi rasa keadilan yang seharusnya didapatkan oleh setiap karyawannya, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanpa adanya keadilan maka seorang karyawan akan merasa tidak dihargai oleh perusahaan tempatnya bekerja. Keadilan organisasi memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, ketika seorang merasa diperlakukan secara tidak adil maka karyawan tersebut akan mengurangi intensitas kerja mereka sebagai respon alami dari ketidakadilan yang terjadi dalam sebuah organisasi (Zafar Iqbal et. al., 2017).

Menurut Nkrumah dan Atinga (2013) kinerja karyawan dipengaruhi oleh keadilan distributif. *Distributive justice* adalah keadilan atas

jumlah dan pemberian penghargaan yang dirasakan diantara karyawan, dimana karyawan menganggap adil sebuah organisasi ketika yakin akan hasil-hasil yang diterima telah sesuai dengan apa yang telah karyawan tersebut berikan kepada organisasi (Robbins dan Judge, 2013). Keadilan distributif berhubungan dengan kejujuran dan kesetiaan yang ditunjukkan selama distribusi sumber daya organisasi (Tutar dalam Akbolat *et al.*, 2015). Keadilan distributif berfokus pada kenaikan upah, evaluasi kinerja, promosi dan hukuman. Keadilan distributif adalah imbalan kerja relatif terhadap input kerja sehingga orang tersebut akan termotivasi untuk menyelesaikan permasalahan kerja (Al Zu'bi, 2010). Jika keadilan distributif pada organisasi baik maka akan terciptanya kepuasan dan motivasi dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai semakin naik. Oleh karena itu keadilan distributif penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keadilan distributif untuk pegawai Non PNS di Diskominfo Kabupaten Kebumen baik, faktanya pembagian kompensasi pegawai mengikuti peraturan bupati kebumen dan relatif kecil tetapi adil sesuai beban kerja masing-masing pegawai. Pembagian kompensasi juga sesuai dengan dengan ketentuan dan tepat waktu. Akan tetapi terkadang pegawai melakukan liputan pada malam hari melebihi jam kerja dikarenakan target kerja yang harus selesai dalam waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Tercukupinya fasilitas pada setiap bidang pekerjaan. Pegawai juga merasa senang dan nyaman karena bekerja sesuai latar belakang pendidikan dan keahlian masing-masing. Atasan juga peduli terhadap bawahanya dibuktikan dengan

berwisata bersama setiap bulan, agar pegawai merasa lebih senang dan tidak jenuh dengan pekerjaan sehingga membuat kinerja pegawai semakin baik.

Menurut Suliman dan Kathairi (2013) kinerja karyawan dipengaruhi oleh keadilan interaksional. Keadilan interaksional merupakan kunci penting terbentuknya kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Robbins (2012) mendefinisikan keadilan interaksional sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat. Semakin baik keadilan interaksional dalam suatu organisasi maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Bass, 2003). Secara umum keadilan interaksional menampilkan suatu kondisi kegiatan yang tidak bersinggungan dengan pekerjaan, namun lebih pada aspek interaksi baik secara informasi maupun antar personal (Yaghoubi *et al.*, 2011). Oleh karena itu, keadilan interaksional dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila pegawai terlebih dahulu menerapkan sikap disiplin, mencintai pekerjaannya dan moral kerja positif.

Keadilan interaksional di Diskominfo Kabupaten Kebumen baik, faktanya kepala dinas yang tidak mementingkan kepentingan pribadi melainkan kepentingan organisasi yang diputuskan berdasarkan kesepakatan. Hak antara pegawai PNS dan Non PNS berbeda tetapi atasan menghargai setiap hak-hak pegawai. Keadilan interaksional juga terlihat dari adanya

komunikasi yang baik antar pegawai. Komunikasi baik pegawai dengan atasan yang tidak memandang jabatan dan masa kerja. Akan tetapi, sebagian pegawai non PNS bekerja di lapangan sehingga tidak selalu bertemu dan berinteraksi langsung dengan atasan.

Menurut Khan *et al.* (2012) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2010:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas tidak puas dalam bekerja. Menumbuhkan kinerja yang baik pada karyawan tidaklah mudah, perusahaan harus mengerti apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerja itu (Robbins, 2006). Jika hak karyawan tercukupi maka akan terciptanya kepuasan kerja sehingga memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan (output) kinerja yang berkualitas.

Selain berpengaruh langsung terhadap kinerja, kepuasan kerja juga berperan sebagai mediasi bagi keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja. Penelitian Faryandi (2017) menyebutkan bahwa keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu organisasi yang memiliki keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional

yang baik maka akan terciptanya kepuasan dalam diri pegawai sehingga kinerja meningkat.

Kepuasan bagi pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen dirasakan ketika mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu atau sesuai waktu yang ditentukan. Selain itu, sebagian pegawai menunjukkan moral yang baik dengan selalu bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, mematuhi semua aturan yang berlaku dan bersedia melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan mereka. Atasan menunjukkan sikap penuh perhatian kepada para pegawai. Selain itu, diketahui bahwa kerjasama yang dilakukan rekan kerja membuat pegawai lebih menyenangkan pekerjaannya dan selalu menerapkan sikap disiplin dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diketahui bahwa kinerja pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan pegawai melakukan pekerjaan sesuai surat perintah kerja, terkadang pegawai bekerja melebihi jam kerjanya agar mencapai target,

fenomena ini diduga dipengaruhi oleh keadilan distributif, keadilan interaksional dan kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen?
2. Apakah keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen?
3. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen?
4. Apakah keadilan interaksional berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen?
6. Apakah pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen?
7. Apakah pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan memiliki ruang lingkup yang jelas, maka dikemukakan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Kinerja Pegawai (Y_2)

Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Robbins & Coulter, 2008). Dalam penelitian kinerja diukur dalam indikator sebagai berikut (Prawirosentono, 2008):

- a. Efektifitas
 - b. Tanggung jawab
 - c. Disiplin
 - d. Inisiatif
3. Kepuasan Kerja (Y_1)

Hasibuan (2008:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, sikap disiplin, serta

antusiasme kerja. Indikator kepuasan kerja pegawai menurut Hasibuan (2008:202) dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

- a. Menyenangi pekerjaannya
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Moral kerja positif
- d. Sikap disiplin
- e. Antusiasme kerja

4. Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran karyawan secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya (Adams dalam Irawan, 2016). Menurut (Cropanzano *et al.*, 2007) ada setidaknya tiga indikator keadilan distributif:

- a. *Equity* yaitu memberikan imbalan kepada karyawan berdasarkan kepada kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan.
- b. *Equality* yaitu menyediakan kompensasi yang setara di antara karyawan.
- c. *Need* yaitu menyediakan benefit berdasarkan kebutuhan pribadi karyawan.

5. Keadilan Interaksional

Menurut Colquitt (2001) keadilan interaksional adalah penilaian kewajaran atas perlakuan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan.

Menurut (Cropanzano *et al.*, 2007) ada setidaknya dua indikator keadilan interaksional:

- a. *Interpersonal Justice* yaitu memperlakukan karyawan dengan mulia, sopan, dan terhormat.
- b. *Informasional Justice* yaitu berbagi informasi yang relevan. Baik antara supervisor dengan karyawan atau karyawan dengan sesama karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terhadap pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen.

6. Mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen.
7. Mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Memberi kontribusi pada ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Dinas dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang menyangkut keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin & Russell (1993) kinerja karyawan sebagai *quantity of work*, adalah yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang dijadikan standar.

Prawirosentono (2012) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai adalah capaian dari tugas dan kewajibannya sebagai pegawai di dalam organisasi.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2012) adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting atau remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Tanggung jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c. Kedisiplinan

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Batasan tentang pengukuran kinerja adalah sebagai usaha formal yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang telah dilaksanakan secara periodik berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pokok dari pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar menghasilkan tindakan yang diinginkan (Mulyadi & Setyawan 1999).

Secara umum tujuan dilakukan pengukuran kinerja adalah untuk (Gordon, 1993):

- a. Meningkatkan motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi kepada organisasi.

- b. Memberikan dasar untuk mengevaluasi kualitas kinerja masing-masing karyawan.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai dasar untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- d. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti produksi, transfer dan pemberhentian.

Manfaat sistem pengukuran kinerja adalah (Mulyadi & Setyawan, 1999):

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggannya dan membuat seluruh personil terlibat dalam upaya pemberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata-rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- d. Membuat suatu tujuan strategi yang masanya masih kabur menjadi lebih kongkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran perusahaan.

4. Karakter-karakter Individu dengan Kinerja Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian David Mc. Clelland (1987) tentang pencapaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk

mencapai kinerja dapat dibedakan dengan yang lainnya dalam 8 (delapan) ciri seperti yang disadur oleh Pace (2002) sebagai berikut:

- a. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat.
- b. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
- c. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
- d. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan.
- e. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.
- f. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
- g. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak berpergian.
- h. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor (Simamora, 2004), yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

2.1.2. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2017: 49) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya yang luas. Menurut Mengko dan Sambeka (2018) kepuasan kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan rasa senang, melakukannya dengan baik, dan mendapat penghargaan atas usahanya akan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kunci utama yang mengarah pada pengakuan, pendapatan, promosi, dan pencapaian tujuan-tujuan lain yang membawa rasa pemenuhan. Hasibuan (2010:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, sikap disiplin, serta antusiasme kerja.

2. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010:202) jenis-jenis kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dirasakan dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih menyukai merasakan kepuasan dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa juga merupakan sesuatu yang penting.

b. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dirasakan di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa digunakan karyawan untuk mencukupi kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

c. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan

yang lebih menikmati kepuasan kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa yang didapatkan adil dan layak.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:80) adalah sebagai berikut:

a. Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang bersangkutan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

4. Cara untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja

Suparyadi (2015:449) menyampaikan bahwa untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan hal-hal sebagai berikut:

a. Membuat cara kerja menjadi menyenangkan

Konsep ini mengemukakan pemikiran bahwa seseorang dalam melakukan pekerjaannya berada pada situasi senang. Melakukan pekerjaan tanpa larangan yang tidak perlu dapat memberikan perasaan yang *relax* dan menyenangkan. Karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaannya dan mampu melakukan pekerjaan secara optimal sehingga dapat lebih diharapkan untuk mencapai hasil pekerjaan yang terbaik dan karyawan menjadi lebih puas.

b. Pemberian kompensasi yang layak dan adil

Kebanyakan karyawan menjadikan kompensasi sebagai tujuan utama mereka dalam melakukan pekerjaan. Seseorang yang ingin memperoleh penghasilan yang tinggi, selalu bekerja keras dan bahkan sering tidak mengenal waktu. Hal ini merupakan sesuatu yang sangat wajar, karena dengan uang yang cukup

seseorang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara lebih baik.

c. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

Ruangan kerja yang luas tidak hanya mampu memberikan keleluasaan gerak dalam bekerja, tetapi juga memberikan suasana yang nyaman dan akan melancarkan pekerjaan. Kenyamanan lingkungan kerja ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Menciptakan hubungan kerjasama yang harmonis

Hubungan interpersonal yang baik antara sesama rekan kerja dan antara pemimpin dengan karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, adanya saling percaya, saling pengertian, dan saling dukung. Adanya hubungan kerja yang harmonis mampu mengatasi masalah-masalah dalam pekerjaan secara cepat dan efektif, serta mampu meningkatkan produktifitas dan kepuasan karyawan.

e. Menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetesinya

Kompetensi dalam hal ini adalah bakat, merupakan karakteristik individu yang tidak disadari telah memberikan panduan kepada individu tersebut dalam setiap persepsi, sikap, dan perilakunya. Artinya bahwa seseorang akan menyukai atau tidak menyukai

suatu pekerjaan karena didasarkan atau dipadu oleh karakteristik tersebut.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008:202) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

a. Menyenangi pekerjaannya

Pegawai sadar kemana arah yang akan dituju, mempunyai alasan memilih tujuan tersebut, dan mengerti cara dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena dia bisa mengerjakannya dengan baik.

b. Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya, tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya. Seseorang akan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya, memberikan segala bentuk perhatian terhadap pekerjaannya dengan sepenuh hati serta melakukan upaya untuk mencapai hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.

c. Moral kerja positif

Moral kerja positif merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

d. Sikap disiplin

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

e. Antusiasme kerja

Sikap semangat seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu yang dibutuhkan.

2.1.3. Keadilan Distributif

1. Definisi Keadilan Distributif

Keadilan organisasi memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, ketika seorang merasa diperlakukan secara tidak adil maka karyawan tersebut akan mengurangi intensitas kerja mereka sebagai respon alami dari ketidakadilan yang terjadi dalam sebuah organisasi (Zafar Iqbal et. al., 2017). Keadilan distributif merupakan salah satu dimensi dari keadilan organisasi yang dianggap sangat penting karena berkaitan secara langsung dengan kontribusi langsung seseorang pada organisasi (Asrofiah, 2016). Keadilan distributif merupakan keadilan hasil yang didapat oleh setiap karyawan baik finansial maupun non finansial (Zaid, et. al., 2017). Hasil yang diberikan serta kebutuhan setiap karyawan akan berbeda satu sama lain, setiap karyawan memiliki kinerja yang tinggi dengan tingkat kebutuhan

yang berbeda, begitu juga dengan karyawan yang memiliki kinerja yang sedang, mereka juga memiliki kebutuhan yang berbeda. Setiap organisasi harus memastikan bahwa setiap karyawannya sudah mendapatkan perlakuan adil berdasarkan kontribusi yang diberikannya (Shan, et. al, 2015).

Robbins & Judge (2008:47) mendefinisikan keadilan distributif sebagai keadilan jumlah dan penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu. Noe *et al.* (2011) menyebutnya sebagai keadilan imbalan yang didefinisikan sebagai penilaian yang dibuat orang terkait imbalan yang diterimanya dibanding imbalan yang diterima orang lain yang menjadi acuannya. Keadilan distributif mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dengan imbalan dan hasil yang bernilai lainnya yang didistribusikan dalam organisasi. persepsi keadilan distributif mempengaruhi kepuasan individu dengan berbagai pekerjaan yang berhubungan dengan hasil seperti gaji, tugas kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk kemajuan.

Konsep keadilan distributif oleh beberapa peneliti dikaitkan dengan konsep alokasi saat beberapa orang mendapatkan dan orang yang lain tidak (Cropanzano *et al.*, 2007). Prinsip dasar keadilan distributif terletak pada rasio atau perbandingan antara hasil yang diperoleh seseorang dengan hasil yang diperoleh dengan karyawan lain. Keadilan distributif mengacu pada konsep dasar

persamaan atau equity. Konsep ini mendasarkan penjabaran keadilan sebagai kesetaraan imbalan (seperti gaji dan insentif lainnya) dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Keadilan terjadi apabila karyawan merasa bahwa rasio antara input (usaha) dan outcomes (imbalan) sebanding dengan rasio karyawan lain.

2. Indikator Keadilan Distributif

Menurut (Cropanzano *et al.*, 2007) ada setidaknya tiga indikator keadilan distributif:

- a. *Equity* yaitu memberikan imbalan kepada pegawai berdasarkan kepada kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan.
- b. *Equality* yaitu menyediakan kompensasi yang setara di antara pegawai.
- c. *Need* yaitu menyediakan benefit berdasarkan kebutuhan pribadi pegawai.

2.1.4. Keadilan Interaksional

1. Definisi Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional menurut Robbins & Judge (2008:49), didefinisikan sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat. Beberapa penulis menganggap keadilan interaksional sebagai sub-komponen keadilan prosedural (Greenberg, 1993). Namun, dua keadilan ini merupakan konsep yang berbeda. Bies (2005) dalam Kristanto

(2013) menyatakan bahwa keadilan interaksional dihubungkan dengan evaluasi supervisor langsung sedangkan keadilan prosedural dihubungkan dengan evaluasi sistem organisasional, sehingga keduanya merupakan konstruk yang independen. Aspek terakhir dari keadilan organisasional adalah keadilan interaksional dan mungkin yang paling sederhana diantara ketiga aspek ini. Keadilan interaksional adalah bagaimana seseorang memperlakukan orang yang lain ditempat kerja (Cropanzano *et al*, 2007).

2. Aspek Keadilan Interaksional

Menurut Budiarto dan Wardani (2005), ada tiga hal pokok yang dipedulikan dalam interaksi sosial yang kemudian dijadikan aspek penting dari keadilan interaksional. Tiga aspek tersebut adalah :

a. Penghargaan

Penghargaan, khususnya penghargaan status seseorang tercermin dalam perlakuan khususnya dari orang yang berkuasa terhadap anggota kelompok. Perlakuan yang menunjukkan penghargaan terhadap orang lain bisa dalam bentuk perkataan, sikap atau tindakan.

b. Netralitas

Konsep tentang netralitas berangkat dari keterlibatan pihak ketiga ketika ada masalah hubungan sosial antara satu pihak dengan pihak lain. Namun, konsep ini juga bisa diterapkan pada

hubungan sosial yang tidak melibatkan pihak ketiga. Netralitas dapat tercapai bila dasar-dasar dalam pengambilan keputusan, misalnya, menggunakan fakta, bukan opini, yang objektif. Aspek ini mengandung makna bahwa dalam melakukan hubungan sosial tidak ada perlakuan dari satu pihak yang berbeda-beda terhadap pihak lain.

c. Kepercayaan

Menurut pandangan ini, kepercayaan merupakan keyakinan, harapan, atau perasaan yang berakar kepada kepribadian yang berkembang dari awal masa pertumbuhan individu yang bersangkutan. Kepercayaan pada atau terhadap orang lain (trust) berbeda dengan kepercayaan diri (confident). Perbedaan yang paling mendasar terletak pada persepsi dan atribusi.

3. Indikator Keadilan Interaksional

Menurut (Cropanzano *et al.*, 2007) ada setidaknya dua indikator keadilan interaksional:

a. *Interpersonal Justice* yaitu memperlakukan karyawan dengan mulia, sopan, dan terhormat.

b. *Informasional Justice* yaitu berbagi informasi yang relevan.

Baik antara supervisor dengan karyawan atau karyawan dengan sesama karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian berkaitan dengan keadilan distributif, keadilan interaksional, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.

Tabel II- 1
Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Model Penelitian	Hasil	Kontribusi
Anita Eka Wati (2018)	Pengaruh Motivasi Karier Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karier Sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS). Responden penelitian adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Boyolali.	Motivasi karir berpengaruh signifikan terhadap karir, motivasi karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir, keadilan distributif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karir tidak dapat diterima.	Penelitian ini mendukung keadilan distributif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
Agus Faryandi (2017)	Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional (Distributif, Prosedural dan Interaksional) terhadap Kinerja Karyawan dengan	Responden penelitian adalah karyawan Mato Kopi, Secangkir Jawa dan Bento Group.	Keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Variabel keadilan	Penelitian ini mendukung pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksiona

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Model Penelitian	Hasil	Kontribusi
	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.	Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan populasi sensus 55 responden.	prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan keadilan distributif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Keadilan distributif dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan keadilan prosedural berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.	1 terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
Singgih Tiwut Atmojo dan Heru Kurnianto Tjahjono (2016)	Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Paramedis	Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner langsung kepada 142 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis program SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) yang dioperasikan	Kompensasi keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; kompensasi keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; kompensasi keadilan distributif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; kompensasi keadilan prosedural tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh kompensasi keadilan distributif dan kompensasi keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini mendukung pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Model Penelitian	Hasil	Kontribusi
		oleh AMOS 21.		
Rusdiana Khasanah (2015)	Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai	Sampel sebanyak 196 orang dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).	Keadilan distributif dan keadilan interaksional berpengaruh langsung terhadap kinerja. Sedangkan keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas melalui kepuasan kerja.	Penelitian ini mendukung pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
Rohmad Nur Kholis (2018)	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 54 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan pengujian Hipotesis.	Keadilan distributif dan keadilan prosedural memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan keadilan interaksional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini mendukung pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan.
I Wayan Wira Sutrisna dan Agoes Ganessa Rahyuda (2014)	Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, Dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi	Responden penelitian adalah Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar yang berjumlah 95 paramedis	Keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional,	Penelitian ini mendukung pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Model Penelitian	Hasil	Kontribusi
		dengan teknik proportionate stratified random sampling melalui rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>) dan Sobel test.	kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi organisasi terhadap komitmen organisasi.	1 terhadap kepuasan kerja.
Suharyoko (2016)	Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 67 sampel. Adapun pengambilan sampelnya menggunakan proporsional random sampling.	Keadilan prosedural dan distributif berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini mendukung pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan.
Gusti Ayu Krisnayanti dan I Gede Riana (2015)	Pengaruh Keadilan Ogansiasi Terhadap Kepuasan Karyawan Kerja	Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah responden yang berjumlah 79 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini mendukung pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keadilan Distributif dengan Kepuasan Kerja

Menurut Adams (1965) keadilan distributif merupakan perlakuan yang sama terhadap karyawan dalam hal gaji, jam kerja, promosi dan imbalan lainnya. Rasa ketidakadilan distributif akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan akan berdampak pada kepuasan kerja (Parker dan Kohlmeyer, 2005).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrisna dan Rahyuda (2014) menunjukkan bahwa keadilan distributif, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan erat dengan keadilan distributif yang ada di organisasi melalui gaji, promosi, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Semakin tinggi keadilan distributif dalam organisasi semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Keadilan Interaksional dengan Kepuasan Kerja

Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Bass, 2003). Menurut Robbins (2012) mendefinisikan sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat. Semakin tinggi organisasi mempersepsikan keadilan suatu kebijakan ataupun praktek manajemen

akan berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan (Fatdina, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnayati dan Riana (2015) menunjukkan bahwa keadilan interaksional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Keadilan dalam aspek interaksi baik secara informasi antar personal maupun pada pimpinan tanpa memandang senioritas dalam pekerjaan. Keadilan interaksional yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Keadilan Distributif dengan Kinerja Pegawai

Keadilan distributif merupakan keadilan hasil yang didapat oleh setiap karyawan baik finansial maupun non finansial (Zaid, *et. al.*, 2017). Folger dan Cropanzano dalam Harris (2002) mengamati bahwa keadilan distributif berkembang untuk membantu meningkatkan perilaku anggota organisasi untuk bekerja melebihi kewajiban kerja formalnya. Setiap organisasi harus memastikan bahwa setiap karyawannya sudah mendapatkan perlakuan adil berdasarkan kontribusi yang diberikannya agar kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2015) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Mendapatkan perlakuan adil berdasarkan kontribusi yang diberikannya kepada organisasi sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai kesuksesan organisasi.

2.3.4 Hubungan Keadilan Interaksional dengan Kinerja Pegawai

Keadilan interaksional (*interactional justice*) mengacu pada sejauh mana suatu otoritas yang diberikan terhadap karyawan mampu dikomunikasikan dengan baik (Jawad *et al.*, 2012). Secara umum keadilan interaksional menampilkan suatu kondisi kegiatan yang tidak bersinggungan dengan pekerjaan, namun lebih pada aspek interaksi baik secara informasi maupun antar personal (Yaghoubi *et al.*, 2011). Jadi, persepsi karyawan terkait keadilan interaksional sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi (Yean & Yusof, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kholis (2018) menunjukkan bahwa keadilan interaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau tidaknya keadilan interaksional maka tidak akan memberikan dampak apapun terhadap kinerja karyawan.

2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya (Siagian, 2008). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para pegawai memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka (Handoko, 2009). Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap tingkat produksi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Atmojo dan Tjahjono (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan pegawai lebih semangat dan kreatif dalam melakukan pekerjaan serta melakukannya dengan suka cita sehingga kinerja karyawan meningkat.

2.3.6 Hubungan antara Keadilan Distributif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Noe *et al* (2011) keadilan distributif sebagai penilaian yang dibuat orang terkait imbalan yang diterimanya dibanding imbalan yang diterima orang lain yang menjadi acuannya. Menurut Hasibuan (2003) seseorang akan bertindak (bersemangat kerja) agar kebutuhan-kebutuhan (inner need) serta kepuasan mereka dapat tercapai. Tinggi rendahnya tingkat kebutuhan serta kepuasan yang ingin dicapai oleh seseorang menunjukkan semangat kerja seseorang, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi standart kebutuhan serta kepuasan seseorang, maka seseorang tersebut akan semakin giat dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi perlu memberikan keadilan distributif pada setiap karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati (2018) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja pada kategori full mediation. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara

keadilan distributif dan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan kepuasan kerja sebagai mediasi. Adanya perlakuan adil dalam hal kompensasi dan beban kerja pada setiap karyawan dalam organisasi akan berpengaruh pada kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.7 Hubungan Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pegawai

Keadilan interaksional memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, ketika seorang merasa diperlakukan secara tidak adil maka karyawan tersebut akan mengurangi intensitas kerja mereka sebagai respon alami dari ketidakadilan yang terjadi dalam sebuah organisasi (Zafar Iqbal, *et. al.*, 2017). Menurut Colquitt (2001) keadilan interaksional adalah penilaian kewajaran atas perlakuan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan. Semakin positif umpan balik yang diberikan oleh karyawan bisa dikatakan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hal ini merupakan faktor yang menjamin karyawan bergerak menuju tujuan bersama dan bekerja sama dalam mengejar tujuan tersebut.

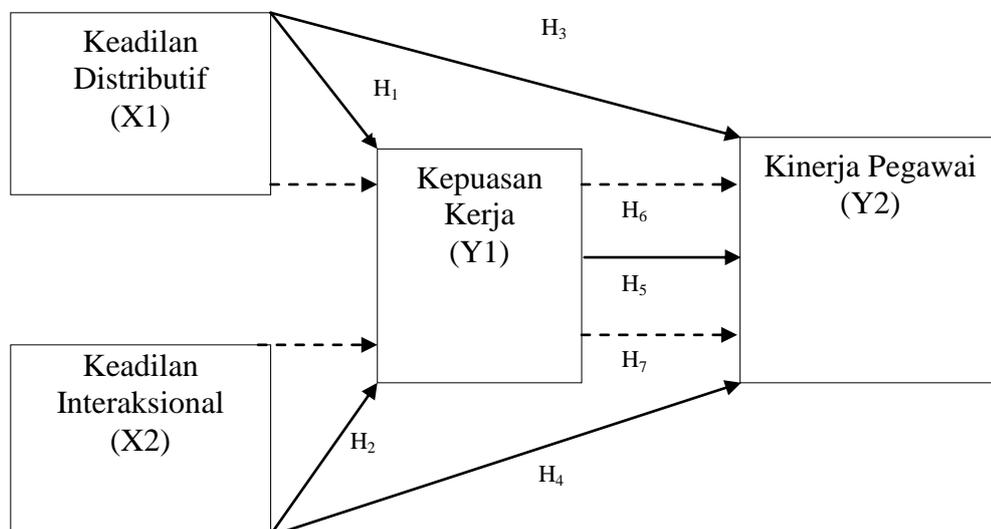
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Faryandi (2017) keadilan interaksional memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja di antara karyawan serta kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara keadilan interaksional dan kinerja karyawan. Adanya perlakuan adil dalam hal

interaksi dan informasi baik dari atasan kepada bawahan maupun hubungan baik antarkaryawan maka akan terciptanya rasa puas dan semangat karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat dan dapat mencapai tujuan organisasi.

2.4. Model Empiris

Analisis pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen, sehingga model empiris penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar II- 1
Model Empiris



• **Keterangan**

- > : Pengaruh langsung.
- - - - -> : Pengaruh tidak langsung.

2.5. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
- H2: Keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
- H3: Keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
- H4: Keadilan interaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
- H6: Keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
- H7: Keadilan interaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek dan Subjek Penelitian

3.1.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah keadilan distributif dan keadilan interaksional sebagai variabel independen (bebas), kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat).

3.1.2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Pegawai Non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen yang berjumlah 39 orang.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2010:58) adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian digunakan untuk memudahkan suatu penelitian berangkat dan bermuara pada suatu tujuan yang jelas. Berdasarkan model penelitian yang dikembangkan, variabel yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010:59). Variabel dependen dari penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y2).

2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu keadilan distributif (X1) dan keadilan interaksional (X2).

3. Variabel Intervening

Variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi perubahan atau timbulnya variabel dependen Sugiyono (2010:61). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y1).

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau menspesifikkan kegiatan ataupun memberikan memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional diperlukan untuk memudahkan melakukan pengukuran dan menghindari penafsiran yang berbeda. Definisi operasional dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Prawirosentono (2008) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai adalah capaian dari tugas dan kewajibannya sebagai pegawai di dalam organisasi. Indikator kinerja pegawai menurut Prawirosentono (2008) dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

Tabel III- 1
Indikator Kinerja Pegawai pada Kuisioner

No	Indikator	Butir Ke-	Jumlah
1	Efektifitas	1-2	2
2	Tanggung jawab	3-4	2
3	Kedisiplinan	4-5	2
4	Inisiatif	6-8	2
Jumlah			8

2. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, sikap disiplin, serta antusiasme kerja. Indikator kepuasan kerja pegawai menurut Hasibuan (2008:202) dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

Tabel III- 2
Indikator Kepuasan Kerja pada Kuesioner

No	Indikator	Butir Ke-	Jumlah
1	Menyenangi pekerjaannya	1	1
2	Mencintai pekerjaannya	2	1
3	Moral kerja positif	3	1
4	Sikap disiplin	4	1
5	Antusiasme kerja	5	1
Jumlah			5

3. Keadilan Distributif

Menurut Cropanzano *et al.*, (2007) konsep keadilan distributif oleh beberapa peneliti dikaitkan dengan konsep alokasi saat beberapa orang mendapatkan dan orang yang lain tidak. Indikator keadilan distributif menurut Cropanzano *et al.*, (2007) dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

Tabel III- 3
Indikator Keadilan Distributif pada Kuesioner

No	Indikator	Butir Ke-	Jumlah
1	Keadilan	1	1
2	Kesetaraan	2	1
3	Kebutuhan	3	1
Jumlah			3

4. Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional didefinisikan sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat. Aspek terakhir dari keadilan organisasional adalah keadilan interaksional dan mungkin yang paling sederhana diantara ketiga aspek ini (Cropanzano *et al.*, 2007).

Tabel III- 4
Indikator Keadilan Interaksional pada Kuesioner

No	Indikator	Butir Ke-	Jumlah
1	Keadilan Interpersonal	1-3	3
2	Keadilan Informasional	4-5	2
Jumlah			5

3.4. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. Jawaban setiap item instrumen menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2010):

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
2. Setuju (S) diberi skor = 4
3. Ragu-ragu (R) diberi skor = 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban itu dimodifikasi sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor = 4

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian dan Sugiarto, 2006). Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen dengan cara melakukan wawancara dan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai bukti langsung tentang kinerja pegawai, kepuasan kerja, keadilan distributif, dan keadilan interaksional.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain. Data sekunder pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut (Siagian dan Sugiarto, 2006). Data sekunder dalam penelitian ini adalah studi pustaka beberapa buku, referensi, dokumen data dan catatan yang diperoleh dari Diskominfo Kabupaten Kebumen.

3.5.2. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian. Semakin banyak teknik yang digunakan maka data yang didapatkan semakin lengkap dan akan mendukung

hasil penelitian yang didapatkan. Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Kuesioner

Data diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subjek penelitian melalui pembagian kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Peneliti merancang dan mengedarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden untuk memberikan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

2. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data untuk menunjang keabsahan penelitian berupa literatur, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada kepala sub bagian kepegawaian di Diskominfo Kabupaten Kebumen untuk memperoleh informasi

yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar proses pertukaran informasi lebih terbuka dan juga peneliti akan mendapatkan informasi yang lebih banyak dan lengkap.

3.6. Populasi dan Sampel

3.6.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen yang berjumlah 39 orang.

3.6.2. Sampel

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto & Wulandari, 2010). Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yakni berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) yang dimaksud dengan teknik Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel jenuh agar dapat membantu penulis dalam perhitungan statistik untuk menentukan empat variabel yang akan diteliti. Dimana pemilihan anggota sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yaitu pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.

3.7. Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi:

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

3.7.2. Analisis Statistik

Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengelolaan data, peneliti menggunakan alat bantu

yang berupa program aplikasi computer yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows.

3.8. Alat Analisis Data

3.8.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan didalam kuesioner yang sudah dibuat dapat mengukur variabel yang hendak diukur. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS dengan rumus korelasi *pearson correlation* menurut Ghozali (2009:51) berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi
- n : Banyaknya sampel
- x : Skor tiap item
- y : Skor total variabel

Menentukan r tabel dengan rumus : $df = n-2$, dimana

df : Degree of freedom

n : Sampel

Penelitian ini menggunakan dasar analisis Ghozali (2009) dengan menggunakan *level of significance* 5%, maka:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka dinyatakan valid
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009:45) reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket dikatakan reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2009:46). Pengukuran reliabilitas menggunakan metode *one shoot* atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan yang lain. Alat untuk mengukur adalah *Cronbach Alpha* menggunakan bantuan program komputer *SPSS for windows*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:48) :

- a. Jika $alpha\ cronbach > 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel

b. Jika *alpha cronbach* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Alpha cronbach's*, sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \partial b^2}{\partial t^2} \right)$$

Keterangan :

r : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \partial b^2$: Jumlah varians butir

$\sum \partial b^2$: Varians total

Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, jika butir-butir sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir pertanyaan tersebut sudah dapat digunakan untuk mengukur faktornya. Butir-butir yang sedang diuji apabila kemungkinan tidak valid atau reliabel, maka harus dibuang atau diganti dengan butir pertanyaan yang lain.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi

dapat dideteksi dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Menurut Ghazali (2009:95) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan:

a. Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*)

- 1) Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1.
- 2) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di atas 10 dan *tolerance* di bawah 0,1

b. Besaran korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknyapola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *di-studentized*.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2011: 139):

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, sertatitik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskesdastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, dengan pedoman:

- a. Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri, partisipasi materi, tenaga, dan partisipasi buah pikiran menggunakan uji t dan koefisien determinasi sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Rumus yang digunakan menurut Ghozali (2005:89), adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi parsial

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah data

Menentukan tabel dengan rumus $df = n - k$, dimana:

n : Sampel

k : Jumlah variabel

Kriteria uji t menurut Ghozali (2009:91) hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- a. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, tidak ada pengaruh signifikan dengan signifikansi $>$ 0,05.
- b. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan terdapat pengaruh signifikan dengan signifikansi $<$ 0,05.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87). Nilai R^2 berada antara 0 dan 1, jika nilai R^2 semakin mendekati satu artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 dapat dicari dengan rumus :

$$R^2 = \frac{a \sum y + b \sum xy - n (y)^2}{\sum y^2 - n (y)^2}$$

Keterangan :

R^2 = Banyaknya koefisien determinasi sampel

a = Titik potong kurva terhadap sumbu Y (konstanta)

b = Slope garis estimasi yang paling baik

n = Banyaknya data

x = Nilai variabel x

y = Nilai variabel y

Koefisien Determinasi mempunyai kegunaan yaitu:

1. Untuk mengukur ketetapan suatu garis regresi yang ditetapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Semakin besar nilai R^2 , semakin tepat pula garis regresinya. Sebaliknya semakin kecil nilai R^2 , maka semakin tidak tepat garis regresinya untuk mewakili data hasil observasi. Nilai R^2 antara 0 sampai dengan 1. Model persamaan dianggap baik apabila koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu.
2. Untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap naik turunnya nilai Y.

3.8.4. Analisis Korelasi

Menurut Sarwono (2005:77), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran korelasi antar variabel. Analisis korelasi merupakan salah satu *statistic inferensi* yang berupaya untuk mencari hubungan satuvariabel dengan variabel lainnya tetapi tidak menjelaskan hubungan sebab. Adapun untuk mengetahui besaran korelasi dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel III- 5
Klasifikasi Besaran Korelasi

Besaran Korelasi	Klasifikasi
0-0,25	Sangat lemah/ dianggap tidak ada
>0,25-0,5	Cukup
>0,5-0,75	Kuat
>0,75-1	Sangat kuat

Sumber: Jonathan Sarwono, (2005:77)

3.8.5. Analisis Jalur

Menurut Sugiyono (2010:297) analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Menurut Ghazali (2011:249) analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening/mediasi. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kinerja pegawai (Y2) terhadap keadilan distributif (X1), keadilan interaksional (X2), dan kepuasan kerja (Y1) dapat digunakan rumus:

Persamaan struktural 1:

$$Y = \beta_{Y_1 X_1} X_1 + \beta_{Y_1 X_2} X_2 + \epsilon_1$$

Persamaan struktural 2:

$$Y = \beta_{Y_2 X_1} X_1 + \beta_{Y_2 X_2} X_2 + \beta_{Y_2 Y_1} Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Kinerja pegawai

X_1 = Keadilan distributif

X_2 = Keadilan interaksional

ϵ_1, ϵ_2 = *error*

Perhitungan Pengaruh

Untuk menghitung pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

Untuk mengetahui pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1$$

- b. Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1$$

- c. Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kinerja pegawai

$$X_1 \rightarrow Y_2$$

- d. Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai

$$X_2 \rightarrow Y_2$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$$Y_1 \rightarrow Y_2$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

- b. Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- a. Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

- b. Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

- c. Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1$$

- d. Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1$$

- e. Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kinerja pegawai

$$X_1 \rightarrow Y_2$$

- f. Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai

$$X_2 \rightarrow Y_2$$

- g. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$$Y_1 \rightarrow Y_2$$

3.8.6. Metode Sobel

Dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi yaitu *trust*. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel Test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya *standard*

error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

S_a = standar *error* koefisien a

S_b = standar *error* koefisien b

b = koefisien variabel mediasi

a = koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table yaitu $\geq 1,96$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t table maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Diskominfo Kabupaten Kebumen

4.1.1. Profil Diskominfo Kabupaten Kebumen

Nama : Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen

Alamat : Jl. Kutoarjo No.6 Panjer, Kebumen

4.1.2. Sejarah Singkat Diskominfo Kabupaten Kebumen

Pada tanggal 31 Desember 2016 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 77 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika. Hingga menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika ini sesungguhnya telah melalui sejarah panjang dan metamorfosa kelembagaan. Cikal bakal Dinas Komunikasi dan Informatika dimulai dari terbentuknya kelembagaan KPDE. Kemudian berubah menjadi BIK-PDE, Dishubkominfo hingga menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika seperti saat ini.

Periode Diskominfo (2016-sekarang) Secara Struktur Organisasi, Dinas Kominfo merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) Tipe C dengan Jabatan Esselon 2 sebagai Kepala Dinas. Komposisi jabatan Dinas Kominfo Kabupaten Kebumen terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris dan 2 Bidang, yaitu Bidang Informasi dan

Komunikasi Publik dan Bidang Pengelolaan Data Elektronik, dengan masing-masing memiliki 3 seksi. Sedangkan di Sekretariat hanya ada 2 sub bagian, yaitu: Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Kepala: Cokro Aminoto, SIP, M.Kes.

4.1.3. Visi dan Misi Diskominfo Kabupaten Kebumen

Visi Diskominfo Kabupaten Kebumen yaitu bersama menuju masyarakat Kebumen yang sejahtera, unggul, berdaya, agamis dan berkelanjutan. Misi Diskominfo Kebumen yaitu membangun sumberdaya manusia yang memiliki wawasan luas, tangguh serta berkemajuan, melalui pendidikan dan kesehatan yang berkualitas; Peningkatan kesejahteraan dan perlindungan sosial masyarakat, dengan melakukan pemerataan dan penyeimbangan pembangunan secara berkelanjutan, untuk mengurangi kesenjangan ekonomi, sosial, politik dan budaya, serta melakukan pembangunan yang bukan terfokus hanya pada aspek fisik saja tetapi juga aspek non fisik, berupa pengembangan potensi intelektual, rohaniah, intuisi, kata hati, akal sehat, fitrah dan yang bersifat batin lainnya, dalam bingkai kebersamaan dan sinergitas antar elemen masyarakat; Mengembangkan kemandirian perekonomian daerah, yang bertumpu pada pengembangan potensi lokal unggulan, melalui sinergi fungsi-fungsi pertanian, industri, pariwisata dan sektor lainnya, dengan penekanan pada peningkatan pendapatan masyarakat dan

penciptaan lapangan kerja serta berwawasan lingkungan; Meningkatkan perekonomian daerah yang memiliki daya saing tinggi berbasis pertanian, industri, perikanan, pariwisata dan budaya, melalui proses pembangunan ekonomi yang berkesinambungan, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi kemiskinan; Menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang baik, meningkatkan nilai kualitas pendidikan, serta membuka akses kesehatan yang maksimal dan terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat; Memperkuat sekaligus meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, serta mampu menciptakan iklim pelayanan publik yang maksimal (Good and Clean Government), dengan jalan menciptakan kualitas pelayanan publik, sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang cepat bersih, efisien, efektif, profesional, transparan dan akuntabel, yang didukung dengan sistem pengawasan yang efektif guna menekan perilaku korupsi, kolusi serta meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pendalaman agama.

4.2. Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen yang berjumlah 39 orang. Gambaran umum responden mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dapat dilihat sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 39 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel IV- 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	24	61,5%
2	Perempuan	15	38,5%
	Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-1, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki prosentase sebesar 61,5% dan untuk perempuan memiliki prosentase sebesar 38,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen adalah Laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 39 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel IV- 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30	25	64,1%
2	31-40	12	30,8%
3	>40	2	5,1%
	Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-2, menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-30 tahun memiliki prosentase sebesar 64,1%, umur 31-40 tahun memiliki prosentase sebesar 30,8%, dan untuk umur lebih dari 40 tahun memiliki prosentase sebesar 5,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen adalah berumur 20-30 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 39 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel IV- 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SLTA	12	30,8%
2	D3	13	33,3%
3	S1	13	33,3%
4	S2	1	2,6%
Jumlah		39	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-3, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA memiliki prosentase sebesar 30,8%, pendidikan terakhir D3 memiliki prosentase sebesar 33,3%, pendidikan terakhir S1 memiliki prosentase sebesar 33,3% dan untuk pendidikan terakhir S2 memiliki prosentase sebesar 2,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen adalah D3 dan S1.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 39 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel IV- 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-2	16	41%
2	3-5	15	38,5%
3	>6	8	20,5%
Jumlah		39	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-4, menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 1-2 tahun memiliki prosentase sebesar 41%, responden dengan lama bekerja 3-5 tahun memiliki prosentase sebesar 38,5%, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 6 tahun memiliki prosentase sebesar 20,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen adalah 1-2 tahun.

4.3. Analisis Statistik

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap semua instrument variabel penelitian yaitu yang meliputi keadilan distributif, keadilan interaksional, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Kuesioner dinyatakan valid apabila korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. R_{tabel} dapat diketahui dengan cara $df = n - 2$, dimana:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$df = 39 - 2 = 37$, maka diperoleh hasil $r_{\text{tabel}} = 0,3160$

Berikut ini hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan *SPSS for windows*:

1. Variabel Keadilan Distributif

Hasil analisis uji validitas keadilan distributif dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV- 5
Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Distributif

Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
X1_1	0,3160	0,811	Valid
X1_2	0,3160	0,792	Valid
X1_3	0,3160	0,843	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-5, semua item pertanyaan keadilan distributif menunjukkan hasil bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . X1_1 memiliki r_{hitung} 0,811, X1_2 memiliki r_{hitung} 0,792, X1_3 memiliki r_{hitung} 0,843. Masing-masing item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel keadilan distributif dinyatakan valid.

2. Keadilan Interaksional

Hasil analisis uji validitas keadilan interaksional dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV- 6
Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Interaksional

Butir	r table	r hitung	Keterangan
X2_1	0,3160	0,767	Valid
X2_2	0,3160	0,665	Valid
X2_3	0,3160	0,733	Valid
X2_4	0,3160	0,792	Valid
X2_5	0,3160	0,785	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-6, semua item pertanyaan keadilan interaksional menunjukkan hasil bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . X2_1 memiliki r_{hitung} 0,767, X2_2 memiliki r_{hitung} 0,665, X2_3 memiliki r_{hitung} 0,733, X2_4 memiliki r_{hitung} 0,792, X2_5 memiliki r_{hitung} 0,785. Masing-masing item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel keadilan interaksional dinyatakan valid.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji validitas kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV- 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r table	r hitung	Keterangan
Y1_1	0,3160	0,728	Valid
Y1_2	0,3160	0,687	Valid
Y1_3	0,3160	0,726	Valid
Y1_4	0,3160	0,676	Valid
Y1_5	0,3160	0,724	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-7, semua item pertanyaan kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Y1_1 memiliki r_{hitung} 0,728, Y1_2 memiliki r_{hitung} 0,687, Y1_3 memiliki r_{hitung} 0,726, Y1_4 memiliki r_{hitung} 0,676, dan Y1_5 memiliki r_{hitung} 0,724. Masing-masing item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

4. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji validitas kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV- 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
Y2_1	0,3160	0,810	Valid
Y2_2	0,3160	0,631	Valid
Y2_3	0,3160	0,828	Valid
Y2_4	0,3160	0,733	Valid
Y2_5	0,3160	0,679	Valid
Y2_6	0,3160	0,790	Valid
Y2_7	0,3160	0,675	Valid
Y2_8	0,3160	0,799	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-8, semua item pertanyaan kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Y2_1 memiliki r_{hitung} 0,810, Y2_2 memiliki r_{hitung} 0,631, Y2_3 memiliki r_{hitung} 0,828, Y2_4 memiliki r_{hitung} 0,733, dan Y2_5 memiliki r_{hitung} 0,679, Y2_6 memiliki r_{hitung} 0,790, Y2_7 memiliki

r_{hitung} 0,675, Y2_8 memiliki r_{hitung} 0,799. Masing-masing item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 23:

Tabel IV- 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	r kritis	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Keadilan Distributif	0,60	0,748	Reliabel
2	Keadilan Interaksional	0,60	0,801	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,60	0,750	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,60	0,884	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Tabel IV-9 menunjukkan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dilihat dari hasil koefisien *cronbach's alpha* yang bernilai > dari 0,60. Nilai *cronbach's alpha* untuk variabel keadilan distributif sebesar 0,748, variabel keadilan interaksional sebesar 0,801, variabel kepuasan kerja sebesar 0,750 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,884.

5.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari responden telah menyatakan kondisi yang sebenarnya di lapangan dan layak untuk diuji. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain di dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Bila antara variabel bebas terdapat korelasi sempurna atau mendekati sempurna, maka model analisis regresi tidak dapat digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya korelasi antar variabel bebas tersebut, sehingga dilakukan uji *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas tidak terjadi dalam model regresi dengan melihat VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1 (Ghozali, 2009:95).

Tabel IV- 10
Uji Multikolinieritas Substruktural I

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Keadilan Distributif	0,396	2,523
2	Keadilan Interaksional	0,396	2,523

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel IV-10 dapat dijelaskan bahwa *Collinieritas Statistic* mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwamodel regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

TabelIV- 11
Uji Multikolinieritas Substruktural II

No	Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistic</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Keadilan Distributif	0,281	3,554
2	Keadilan Interaksional	0,306	3,263
3	Kepuasan Kerja	0,242	4,126

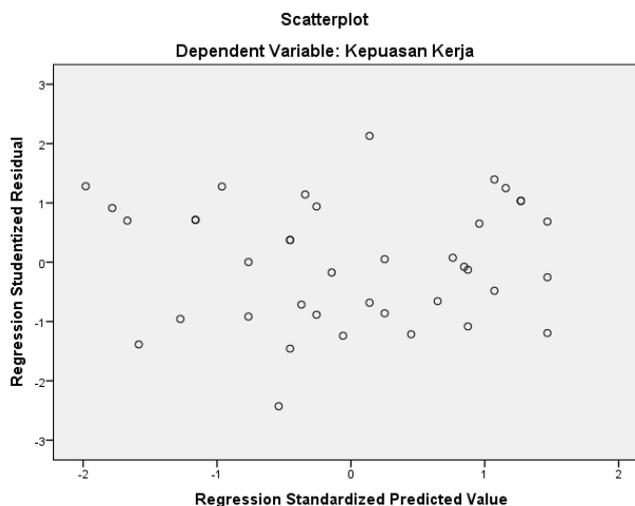
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel IV-11 dapat dijelaskan bahwa *Collinieritas Statistic* mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

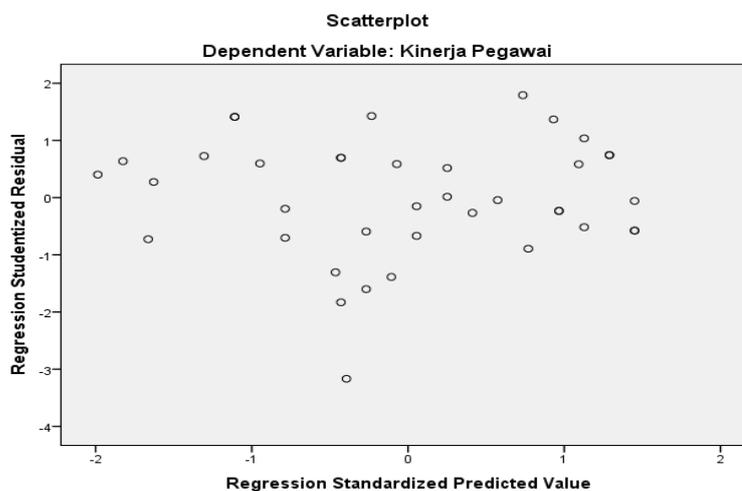
Gambar IV- 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar IV- 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



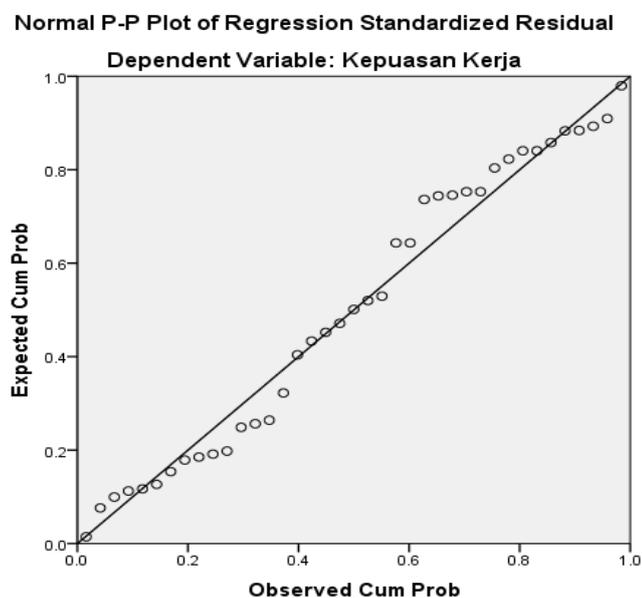
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Gambar IV-2 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

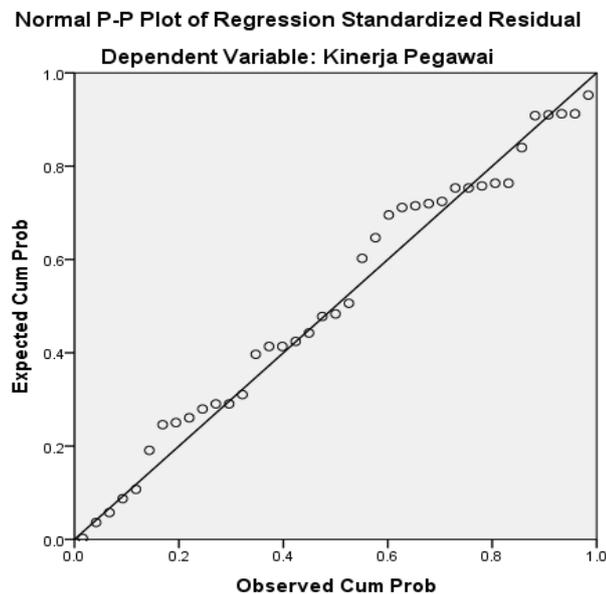
Gambar IV- 3
Hasil Uji Normalitas Substruktural I



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar IV-3 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV- 4
Hasil Uji Normalitas Substruktural II



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar IV-4 terlihat bahwa data menyebar di sekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.3.4 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial variabel bebas (keadilan distributif dan keadilan interaksional) terhadap variabel mediasi (kepuasan kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan dengan rumus $df = n - k$ ($39 - 2 = 37$), diperoleh angka t_{tabel} sebesar 2,026. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 12
Hasil Uji t Substruktural I

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.55	1.218		3.740	.001
	Keadilan Distributif	.595	.155	.500	3.834	.000
	Keadilan Interaksional	.379	.117	.423	3.248	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

a. Hubungan keadilan distributif dan kepuasan kerja

Hasil uji t pada Tabel IV-12 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel keadilan distributif (x1) sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $3,834 > t_{tabel} 2,026$. Hasil ini menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y1), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Hubungan keadilan interaksional dan kepuasan kerja

Hasil uji t pada Tabel IV-12 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel keadilan interaksional (X2) sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $3,248 > t_{tabel} 2,026$. Hasil ini menyatakan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y1), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan dengan rumus $df = n - k$ ($39 - 3 = 36$), diperoleh angka t_{tabel} sebesar 2,028. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 13
Hasil Uji t Substruktural II

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.091	2.085		.044	.966
	Keadilan Distributif	.575	.268	.268	2.151	.038
	Keadilan Interksional	.137	.193	.085	.712	.481
	Kepuasan Kerja	1.109	.242	.614	4.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 20201

a. Hubungan keadilan distributif dan kinerja pegawai

Hasil uji t pada Tabel IV-13 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel keadilan distributif (X1) sebesar $0,038 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar 2,151 $> t_{\text{tabel}}$ 2,028. Hasil ini menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y2), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

b. Hubungan keadilan interaksional dan kinerja pegawai

Hasil uji t pada Tabel IV-13 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel keadilan interaksional (X2) sebesar

0,481 > 0,05 dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar 0,712 < t_{tabel} 2,028. Hasil ini menyatakan bahwa keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y2), maka H_0 diterima dan H_4 ditolak.

c. Hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Hasil uji t pada Tabel IV-13 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,000 < 0,05 dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar 4,580 > t_{tabel} 2,028. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y2), maka H_0 ditolak dan H_5 diterima.

2. Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin baik untuk menerangkan variasi variabel terikat yang ada. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada di antara 0 sampai 1.

Tabel IV- 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.744	1.11204

a. Predictors: (Constant), Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-14 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan I sebesar 0,744 artinya kontribusi variabel keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 74,4%, sedangkan 25,6% (100% - 74,4%) dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Tabel IV- 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural II

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.835	1.61572

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-15 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan I sebesar 0,835 artinya kontribusi variabel keadilan distributif, keadilan interaksional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 83,5%,

sedangkan 16,5% (100% - 83,5%) dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

5.3.5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu variabel keadilan distributif dan keadilan interaksional. Kekuatan hubungan antara dua variabel dibagi menjadi beberapa kriteria, yaitu:

- a. 0-0,25 : korelasi sangat lemah/ dianggap tidak ada
- b. >0,25-0,5 : korelasi cukup
- c. >0,5-0,75 : korelasi kuat
- d. >0,75-1 : korelasi sangat kuat

Hasil analisis korelasi yang dilakukan terhadap dua persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV- 16
Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		Keadilan Distributif	Keadilan Interaksional
Keadilan Distributif	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
Keadilan Interaksional	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-16 dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara keadilan distributif (X1) dan keadilan distributif (X2) sebesar 0,777. Korelasi sebesar 0,777 mempunyai maksud hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat dan searah (karena hasilnya positif). Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

5.3.6 Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan keadilan distributif (X1), keadilan interaksional (X2), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja pegawai (Y2) dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Substruktural I

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Kinerja Pegawai

X_1 = Keadilan Distributif

X_2 = Keadilan Interaksional

ϵ_1 = *error*

Hasil uji persamaan struktural adalah sebagai berikut

Tabel IV- 17
Hasil Analisis Koefisien Jalur Substruktural I

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	4.555	1.218		3.740	.001
Keadilan Distributif	.595	.155	.500	3.834	.000
Keadilan Interaksional	.379	.117	.423	3.248	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-17, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,500X_1 + 0,423X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,758} = \sqrt{0,242} = 0,491$$

Keterangan:

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,500 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel keadilan distributif akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien keadilan distributif berarti kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,423 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel keadilan interaksional akan

meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien keadilan interaksional berarti kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen semakin meningkat.

- c. Nilai residual atau eror sebesar 0,491 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel keadilan distributif dan keadilan interaksional.

2. Substruktural II

$$Y = \beta_{Y_2 X_1} X_1 + \beta_{Y_2 X_2} X_2 + \beta_{Y_2 Y_1} Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Kinerja Pegawai

X_1 = Keadilan Distributif

X_2 = Keadilan Interaksional

ϵ_2 = *error*

Hasil uji persamaan struktural adalah sebagai berikut:

Tabel IV- 18
Hasil Analisis Koefisien Jalur Substruktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.091	2.085		.044	.966
Keadilan Distributif	.575	.268	.268	2.151	.038
Keadilan Interaksional	.137	.193	.085	.712	.481
Kepuasan Kerja	1.109	.242	.614	4.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-18, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,268X_1 + 0,085X_2 + 0,614Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,848} = \sqrt{0,152} = 0,389$$

Keterangan :

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,268 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel keadilan distribtif akan meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen sebesar 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien keadilan distribtif berarti kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,085 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel keadilan interaksional akan

meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen sebesar 0,085. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien keadilan interaksional berarti kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen semakin meningkat.

- c. Koefisien regresi Y_1 sebesar 0,614 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen sebesar 0,614. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kepuasan kerja berarti kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen semakin meningkat.
- d. Nilai residual atau eror sebesar 0,389 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel keadilan distributif, keadilan interaksional, dan kepuasan kerja.

3. Perhitungan Pengaruh

- a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

Untuk mengetahui pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,500$$

- 2) Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,423$$

- 3) Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kinerja pegawai

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,268$$

- 4) Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,085$$

- 5) Pengaruh variabel kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,614$$

- b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,500 \times 0,614) = 0,307$$

- 2) Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,423 \times 0,614) = 0,259$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,500 + 0,614) = 1,114$$

- 2) Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,423 + 0,614) = 1,037$$

- 3) Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,500$$

- 4) Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,423$$

- 5) Pengaruh variabel keadilan distributif terhadap kinerja pegawai

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,268$$

- 6) Pengaruh variabel keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,085$$

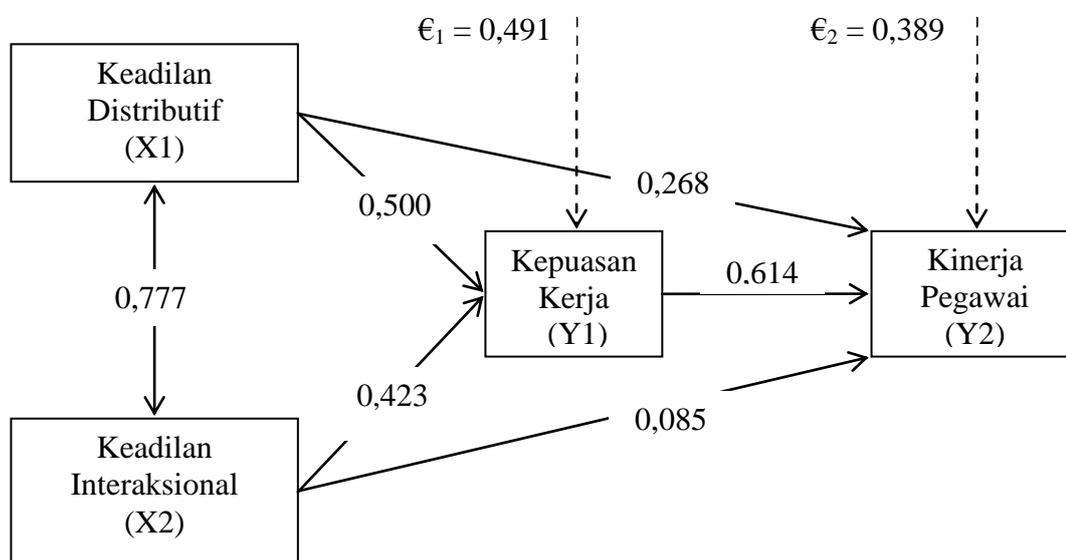
- 7) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,614$$

d. Diagram Analisis Jalur

Diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat:

Gambar IV- 5
Diagram Analisis Jalur



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

5.3.7 Sobel Test

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M) (Ghozali, 2013: 248-249). Uji sobel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kalkulator *sobel test* yang diakses melalui <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Tabel IV-19
Hasil Uji Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.595	Sobel test: 2.94270353	0.22423428	0.0032536
b	1.109	Aroian test: 2.90237551	0.22734998	0.00370344
s _a	0.155	Goodman test: 2.98476072	0.22107467	0.002838
s _b	0.242	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV-19, menunjukkan bahwa *test statistic* > t_{tabel} yaitu $2,942 > 2,026$ dan *p-value* > α yaitu $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel keadilan distributif (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y2).

2. Pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Tabel IV-20
Hasil Uji Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.379	Sobel test: 2.64519069	0.15889629	0.00816449
b	1.109	Aroian test: 2.60416961	0.16139924	0.00920972
s _a	0.117	Goodman test: 2.68821342	0.15635329	0.00718355
s _b	0.242	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel IV-20, menunjukkan bahwa *test statistic* > t_{tabel} yaitu $2,645 > 2,028$ dan *p-value* < α yaitu $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dapat

memediasi antara variabel keadilan interaksional (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y2).

4.4. Pembahasan

1. Pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,834 > t_{tabel} 2,026$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi keadilan distributif maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Sutrisna dan Rahyuda (2014) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Adanya pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan dinas memberikan kompensasi setara diantara pegawai dan memberikan kompensasi sesuai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sehingga pegawai lebih mencintai pekerjaannya dan antusias dalam bekerja serta tercipta kepuasan kerja pada semua pegawai. Apabila pegawai mempersepsikan bahwa kesesuaian kompensasi setara diantara pegawai, dan kompensasi sesuai hasil kerja telah terpenuhi maka hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai non PNS.

2. Pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,248 > t_{tabel} 2,026$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi keadilan interaksional maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnayati dan Riana (2015) dimana keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Adanya pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan atasan memperlakukan pegawai dengan baik dan setiap pegawai berhak menyampaikan dan mendapatkan informasi di dalam organisasi dengan baik sehingga tercipta kepuasan kerja pada semua pegawai. Apabila pegawai mempersepsikan bahwa kesesuaian atasan memperlakukan pegawai dengan baik dan setiap pegawai berhak menyampaikan dan mendapatkan informasi di dalam organisasi dengan baik telah terpenuhi maka hal ini membuat pegawai lebih nyaman dan menyenangkan pekerjaannya serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai non PNS.

3. Pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,151 > t_{tabel} 2,028$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi keadilan distributif maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2015) dimana keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adanya pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan dinas memberikan kompensasi setara diantara pegawai maka menghasilkan performa pekerjaan pegawai meningkat. Apabila pegawai mempersepsikan bahwa kesesuaian kompensasi setara diantara pegawai, dan kompensasi sesuai hasil kerja telah terpenuhi maka pegawai lebih bertanggungjawab dan disiplin dengan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai meningkat dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $0,712 < t_{tabel} 2,028$

dan tingkat signifikansi sebesar $0,481 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Kholis (2018) yang menyatakan bahwa keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagian pegawai non PNS tidak hanya bekerja di kantor melainkan di lapangan sehingga tidak selalu berinteraksi langsung dengan atasan. Oleh karena itu, pegawai tidak mendapatkan informasi yang terbuka dari atasan sehingga keadilan interaksional tidak akan berdampak pada tingkat kinerja pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,580 > t_{tabel} 2,028$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmojo dan Tjahjono (2016) dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dapat menjelaskan jika

semakin tinggi pegawai merasakan kepuasan di dalam organisasi tersebut maka pegawai akan bertanggungjawab, disiplin dan mendahulukan prioritas kerja sehingga semakin tinggi pula kinerja pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa puas maka akan kinerjanya akan lebih baik terhadap organisasinya dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

6. Pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang diberikan keadilan distributif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,500. Pengaruh tidak langsung keadilan distributif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu $0,500 \times 0,614 = 0,307$. Berdasarkan hasil uji yang digunakan dengan kalkulator sobel menunjukkan bahwa *test statistic* < t_{tabel} yaitu $2,942 > 2,026$ dan *p-value* > α yaitu $0,003 < 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerjadapat memediasi antara variabel keadilan distributif dengan variabel kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wati (2018) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja. Adanya perlakuan adil dalam hal kompensasi dan beban kerja pada

setiap karyawan dalam organisasi membuat pegawai lebih menyenangi pekerjaannya serta akan berpengaruh pada kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang diberikan keadilan interaksional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,423. Pengaruh tidak langsung keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerjayaitu $0,423 \times 0,614 = 0,259$. Berdasarkan hasil uji yang digunakan dengan kalkulator sobel menunjukkan bahwa *test statistic* $< t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,645 > 2,028$ dan *p-value* $< \alpha$ yaitu $0,008 < 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerjadapat memediasi antara variabel keadilan interaksional dengan variabel kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faryandi (2017) kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara keadilan interaksional dan kinerja karyawan. Adanya perlakuan adil dalam hal interaksi dan informasi baik dari atasan ke bawahan maupun hubungan baik antar karyawan maka akan terciptanya

rasa puas dan semangat karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat dan dapat mencapai tujuan organisasi.

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
2. Keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
3. Keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
4. Keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
6. Keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.
7. Keadilan interaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen.

5.2. Keterbatasan

1. Kondisi *Work From Home*, menyebabkan harus membuat janji terlebih dahulu dengan Kasubag Kepegawaian untuk penyebaran kuesioner karena tidak setiap hari di kantor.

2. Karakteristik pegawai non PNS tidak setiap hari di tempat, jadi kuisioner perlu dititipkan.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

1. Keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, pegawai non PNS dengan tingkat keadilan interaksional yang tinggi akan menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi kepada organisasi. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan keadilan interaksional atasan memperlakukan pegawai dengan baik dan untuk meningkatkan keadilan interaksional, atasan harus terbuka dalam menyampaikan informasi kepada pegawai dengan melibatkan pegawai non PNS dalam rapat pembahasan program dinas. Hal ini bertujuan agar tercapainya kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.
2. Keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, pegawai non PNS dengan tingkat keadilan distributif yang tinggi akan menunjukkan kinerja pegawai yang tinggi kepada organisasi. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan keadilan distributif Diskominfo Kabupaten Kebumen perlu memberikan kompensasi setara diantara pegawai dan untuk meningkatkan keadilan distributif, dinas harus memperhatikan dan memberikan

dukungan terhadap pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai sehingga pegawai non PNS lebih semangat dan bertanggung jawab dalam bekerja. Dinas harus memberikan fasilitas kepada pegawai seperti komputer dengan spesifikasi sesuai beban dan bidang pekerjaan, kamera dan alat untuk liputan berita untuk mendukung kinerja pegawai. Hal ini bertujuan agar meningkatnya kinerja pegawai dalam organisasi.

3. Keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, pegawai non PNS dengan tingkat keadilan interaksional yang tinggi akan menunjukkan kinerja pegawai yang tinggi kepada organisasi. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan keadilan interaksional atasan memperlakukan pegawai dengan baik dan untuk meningkatkan keadilan interaksional, atasan harus terbuka dalam menyampaikan informasi kepada pegawai dengan melibatkan pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen dalam rapat pembahasan program dinas. Hal ini bertujuan adanya interaksi dan komunikasi langsung antara atasan dan pegawai non PNS sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar semakin meningkat.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, pegawai non PNS dengan tingkat kepuasan

kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja pegawai yang tinggi kepada organisasi. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan kinerja pegawai Diskominfo Kabupaten Kebumen perlu mempertahankan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dinas harus membuat pegawai merasa antusias dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga pegawai non PNS lebih semangat dan bertanggung jawab dalam bekerja dengan memberikan bonus jika pegawai bekerja melebihi target. Hal ini bertujuan agar meningkatnya kinerja pegawai dalam organisasi.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi keadilan distributif maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sutrisna dan Rahyuda (2014) yang menyatakan bahwa distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin

tinggi keadilan interaksional maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnayati dan Riana (2015) dimana keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti peningkatan dan penurunan keadilan distributif maka akan akan mempengaruhi peningkatan dan penurunan tingkat kinerja pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2015) dimana keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan peningkatan atau penurunan keadilan interaksional tidak akan berdampak pada tingkat kinerja pegawai non PNS. Hasil penelitian didukung oleh Kholis (2018) yang menyatakan bahwa keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS

Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerjamaka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmojo dan Tjahjono (2016) dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

6. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, secara tidak langsung keadilan distributif melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara keadilan distributif dengan kinerja pegawai pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2018) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja.
7. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai non PNS Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi keadilan interaksional maka akan semakin tinggi kepuasan kerjadan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faryandi (2017) kepuasan kerja secara signifikan

memediasi hubungan antara keadilan interaksional dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. 2015. *Partial Least Square (PLS)-Alternatif Structural Equation Models (SEM) Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Alsalem, M dan Alhaiani, A. 2007. *Relationship between Organizational Justice and Employees Performance*. Aledari, (108) : 97-110.
- Atmojo, Singgih Tiwut dan Heru Kurnianto Tjahjono. 2016. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Paramedis. *E-Jurnal Bisnis*, Vol. 7, No. 1. Diambil 8 Oktober 2020 dari <https://host-pustaka.umy.ac.id/index.php/bti/article/download/2544/2517>
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Darmawan, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Jakarta: Indeks
- Dewi, Ida Ayu Anggia Wedya dan Sudibya, I Gde Adnyana 2016, Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (6), 3821-3848.
- Faryandi, Agus. 2017. Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional (Distributif, Prosedural dan Interaksional) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Islam Indonesia. Diambil 9 Oktober dari <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/4209>.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPF.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesebelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hasmarini, P. D., dan Yuniawan, Ahyar. 2008. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, 17 (1), pp: 91-118.
- Hidayah, S dan Haryani. 2013. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*. (35) : 1-15.
- Kadaruddin, A; Rahman K, Mardiana R.Y. 2013. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak di Kota Makassar. Makassar : Manajemen dan Keuangan, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khasanah, Rusdiana. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Tesis. Magister Universitas Negeri Surakarta.
- Kholis, Rohmad Nur. 2018. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Muhamadiyah Surakarta. Diambil dari <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/60039>.
- Krisnayanti, Gusti Ayu dan I Gede Riana. 2015. Pengaruh Keadilan Ogansiasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 4, No. 9.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama.
- Mangkunegara A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor.Penerbit : Galia Indonesia.

- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Cetakan keenam. . Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Latihan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Maulana., dan Ikwanul, Hakim. 2010. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Solusi*, 5 (2), pp: 75-91.
- Suharyoko. 2016. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Widya Ganecwara*, Vol. 26 No. 1.
- Sutrisna, I Wayan Wira dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2014. Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, Dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 3 No. 9.
- Tjahjono, H.K. 2007. Validasi item-item keadilan distributif dan keadilan prosedural: aplikasi structural equation modeling dengan cofirmatory factor

analysis (CFA). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen STIE YKPN*, 18(2): 115-123.

Wati, Anita Eka. 2018. Pengaruh Motivasi Karier Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karier sebagai variabel intervening pada Pt. Pos Indonesia (Persero). Skripsi. IAIN Surakarta. Diambil dari <https://core.ac.uk/download/pdf/296476248.pdf>.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2010. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada RS Bersalin Pura Raharja Surabaya. *Majalah Ekonomi*, 20 (1), pp: 100-118.

LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kebumen)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak / Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (\surd) pada kolom jawaban “SS” (Sangat Setuju), “S” (Setuju), “TS” (Tidak Setuju), serta “STS” (Sangat Tidak Setuju), yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab ini, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak / Ibu atas partisipasi guna menyukseskan penelitian ini.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 20-30 tahun 31-40 tahun > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTA D3 S1 S2
5. Lama Bekerja : 1-2 tahun 3-5 tahun > 6 tahun

1. Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan tepat.				
2.	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target.				
3.	Saya dapat bekerja baik dalam tim.				
4.	Saya taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.				
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan.				
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu sesuai ketetapan awal organisasi.				
7.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.				
8.	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan baru yang diambil oleh atasan.				

2. Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang ketika bekerja.				
2	Saya mencintai pekerjaan saya.				
3	Saya merasa bersemangat dalam menjalankan setiap pekerjaan.				
4	Saya disiplin dalam menjalankan pekerjaan.				
5	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan.				

3. Keadilan Distributif

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Dinas memberikan kompensasi sesuai hasil kerja yang dicapai.				
2.	Dinas memberikan kompensasi setara diantara pegawai.				
3.	Dinas memberikan dukungan terhadap pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai.				

4. Keadilan Interaksional

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Atasan memperlakukan saya dengan baik.				
2.	Atasan memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat.				
3.	Atasan memperlakukan saya dengan sopan.				
4.	Setiap pegawai berhak menyampaikan dan mendapatkan informasi di dalam organisasi.				
5.	Atasan terbuka dalam menyampaikan informasi kepada pegawai.				

Lampiran III Hasil Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

1. Keadilan Distributif

a. Uji Validitas

		Correlations			
		X1_1	X1_2	X1_3	KEADILAN DISTRIBUTIF
X1_1	Pearson Correlation	1	.455**	.525**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.004	.001	.000
	N	39	39	39	39
X1_2	Pearson Correlation	.455**	1	.512**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.000
	N	39	39	39	39
X1_3	Pearson Correlation	.525**	.512**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000
	N	39	39	39	39
KEADILAN DISTRIBUTIF	Pearson Correlation	.811**	.792**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	3

2. Keadilan Interaksional

a. Uji Validitas

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	KEADILAN INTERAKSIONAL
X2_1	Pearson Correlation	1	.388*	.495**	.547**	.506**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.015	.001	.000	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2_2	Pearson Correlation	.388*	1	.232	.439**	.491**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.015		.156	.005	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2_3	Pearson Correlation	.495**	.232	1	.488**	.475**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001	.156		.002	.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2_4	Pearson Correlation	.547**	.439**	.488**	1	.449**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.002		.004	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2_5	Pearson Correlation	.506**	.491**	.475**	.449**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.004		.000
	N	39	39	39	39	39	39
KEADILAN INTERAKSIONAL	Pearson Correlation	.767**	.665**	.733**	.792**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	5

3. Kepuasan Kerja

a. Uji Validitas

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	KEPUASAN
Y1_1	Pearson Correlation	1	.306	.376*	.274	.633**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.058	.018	.091	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y1_2	Pearson Correlation	.306	1	.449**	.415**	.302	.687**
	Sig. (2-tailed)	.058		.004	.009	.062	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y1_3	Pearson Correlation	.376*	.449**	1	.435**	.326*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.018	.004		.006	.043	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y1_4	Pearson Correlation	.274	.415**	.435**	1	.257	.676**
	Sig. (2-tailed)	.091	.009	.006		.114	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y1_5	Pearson Correlation	.633**	.302	.326*	.257	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.043	.114		.000
	N	39	39	39	39	39	39
KEPUASAN	Pearson Correlation	.728**	.687**	.726**	.676**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

4. Kinerja Pegawai

a. Uji Validitas

		Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2_6	Y2_7	Y2_8	KINERJA
Y2_1	Pearson Correlation	1	.425**	.667**	.530**	.473**	.626**	.408**	.680**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.001	.002	.000	.010	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y2_2	Pearson Correlation	.425**	1	.520**	.444**	.203	.413**	.326*	.379*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.007		.001	.005	.215	.009	.043	.017	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y2_3	Pearson Correlation	.667**	.520**	1	.555**	.549**	.650**	.519**	.463**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.001	.003	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y2_4	Pearson Correlation	.530**	.444**	.555**	1	.292	.575**	.281	.648**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000		.071	.000	.083	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y2_5	Pearson Correlation	.473**	.203	.549**	.292	1	.443**	.551**	.570**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.002	.215	.000	.071		.005	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y2_6	Pearson Correlation	.626**	.413**	.650**	.575**	.443**	1	.493**	.516**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.005		.001	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y2_7	Pearson Correlation	.408**	.326*	.519**	.281	.551**	.493**	1	.472**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.010	.043	.001	.083	.000	.001		.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y2_8	Pearson Correlation	.680**	.379*	.463**	.648**	.570**	.516**	.472**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.003	.000	.000	.001	.002		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
KINERJA	Pearson Correlation	.810**	.631**	.828**	.733**	.679**	.790**	.675**	.799**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

Lampiran IV Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas Struktural I

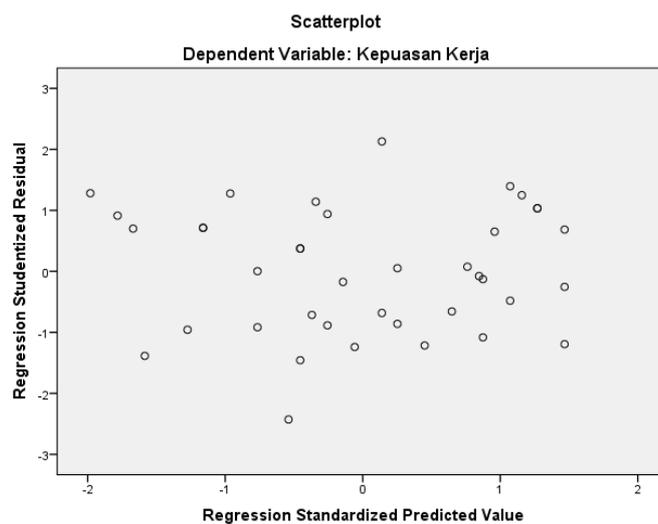
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
K. Distributif	.396	2.523
K. Interaksional	.396	2.523

Uji Multikolinieritas Struktural II

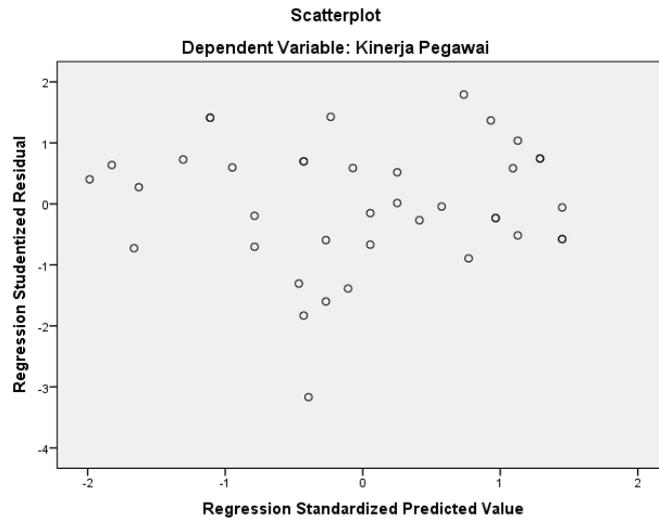
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
K. Distributif	.281	3.554
K. Interaksional	.306	3.263
Kepuasan Kerja	.242	4.126

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Struktural I

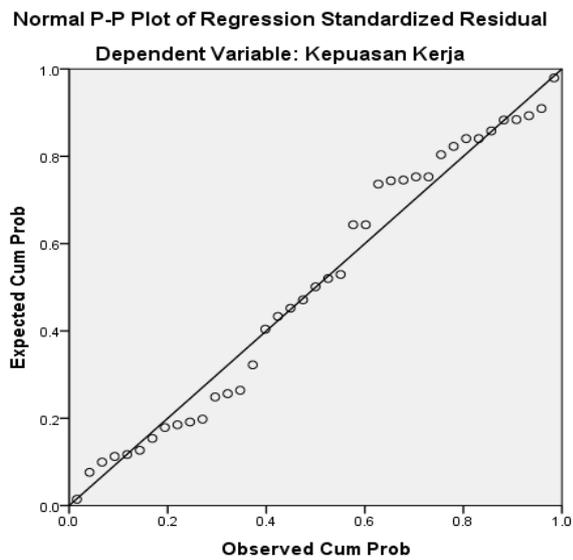


Uji Heteroskedastisitas Struktural II

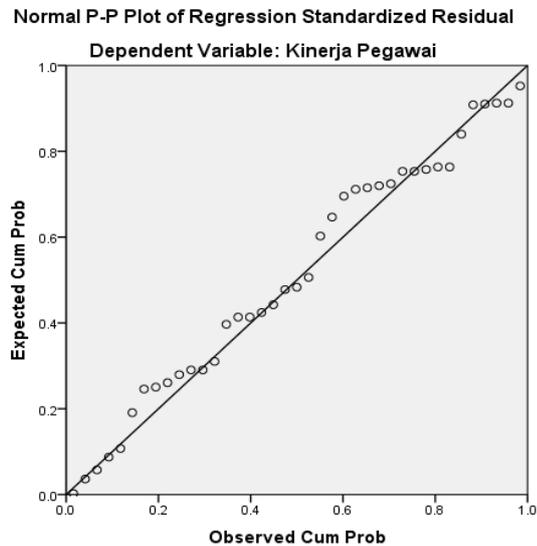


3. Uji Normalitas

Uji Normalitas Struktural I



Uji Normalitas Struktural II



Lampiran V Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.555	1.218		3.740	.001
Keadilan Distributif	.595	.155	.500	3.834	.000
Keadilan Interaksional	.379	.117	.423	3.248	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Parsial (Uji t) Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.091	2.085		.044	.966
Keadilan Distributif	.575	.268	.268	2.151	.038
Keadilan Interksional	.137	.193	.085	.712	.481
Kepuasan Kerja	1.109	.242	.614	4.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Uji Koefisiensi Determinansi (R^2)

Hasil *Output* Koefisiensi Determinansi Struktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.744	1.11204

a. Predictors: (Constant), Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil *Output* Koefisiensi Determinansi Struktural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.835	1.61572

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran VI Analisis Korelasi

Correlations			
		Keadilan Distributif	Keadilan Interaksional
Keadilan Distributif	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
Keadilan Interaksional	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran VII Uji Sobel

1. Uji Sobel Struktural I

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.595	Sobel test:	2.94270353	0.22423428	0.0032536
b	1.109	Aroian test:	2.90237551	0.22734998	0.00370344
s _a	0.155	Goodman test:	2.98476072	0.22107467	0.002838
s _b	0.242	Reset all	Calculate		

2. Uji Sobel Struktural II

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.379	Sobel test:	2.64519069	0.15889629	0.00816449
b	1.109	Aroian test:	2.60416961	0.16139924	0.00920972
s _a	0.117	Goodman test:	2.68821342	0.15635329	0.00718355
s _b	0.242	Reset all	Calculate		

Lampiran VIII Surat Izin Penelitian



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (S1) DAN AKUNTANSI (D3)
Jl. Ronggowarsito No. 18. Pejagoan. Kebumen - Telp. 0287 - 384011

Nomor : 116/Ket/U.Pen/E/IX/2020 Kebumen, 24 September 2020
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi / LTA

Yth. Kepala DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KEBUMEN
Jl. Kutoarjo No. 6, Panjer, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54312
Di Tempat

Dengan hormat,

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada kita semua.

Laporan Tugas Akhir / Business Plan / Skripsi sebagai salah satu prasyarat kelulusan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kami memintakan izin kepada mahasiswa kami untuk melakukan penelitian di DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KEBUMEN.

Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut:

Nama : Wulan Dea Ratnasari
NIM : 175503185
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi / LTA : PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS DINAS KOMINFO KEBUMEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Kami mengharapkan bimbingan dan pengarahan untuk mahasiswa tersebut.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan izin yang telah diberikan diucapkan terima kasih.

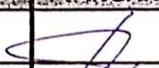
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
PUTRA BANGSA
Ketua

D. Gunarso Wiwoho, M.M.
NIDN.0612097501

Lampiran IX Kartu Bimbingan

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : WILIAN DEA RATNASARI
 NIM : 175503185
 Pembimbing : IRFAN HELMY, S.E., M.M.

No	TANGGAL	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN
1	21-09-2020	Pengajuan Judul	
2	06-10-2020	Pengajuan Bab 1	
3	14-10-2020	Revisi Bab 1 dan Pengajuan Bab 2,3	
4	15-10-2020	ACC Bab 1 dan Revisi Bab 2, 3	
5	18-10-2020	ACC Bab 2,3	
6	19-10-2020	Pengajuan Kuesioner	
7	20-10-2020	ACC untuk Diseminarkan	
8	14-01-2021	Pengajuan Bab 4 dan Bab 5	
9	19-01-2021	Revisi Bab 4 dan Bab 5	
10	24-01-2021	Pengajuan Bab 1-5	
11	28-01-2021	ACC Ujian Skripsi	
12			
13			
14			
15			

Lampiran X Kartu Seminar



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
KARTU TANDA PESERTA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

NAMA : Wulan Dea R
NIM : 175503185

NO	PEMAKALAH		TANGGAL	PARAF MODERATOR
	NAMA MAHASISWA	NIM		
1.	Yulan Ria Anindita	165502678	Akhmad Syarifudin, S.E., M.M.	16-12-2019
2.	Pramita Oktana Adi	165502773	Parmin, S.E., M.M.	20-12-2019
3.	Kurniati	165502162	DWI ARTATI	3-01-2020
4.	Khusnul Fadilah	165502446	Siti Nur Azizah	6-01-2020
5.	Nur Aeni A	175503062	Arya Samudera Se. M.M.	6-01-2021
6.	Normal Chusnul S	175503152	Parmin Se., M.M.	8-01-2021
7.	Ariny Kamaliya	175503011	Pahartini Budi A Se.MM	11-12-2020

Catatan :

- Kartu ini dibawa pada waktu mengikuti kegiatan seminar
- Kartu ini diisi kemudian diserahkan kepada moderator untuk paraf sebagai tanda bukti
- Sebelum mahasiswa membawakan seminar diharuskan mengikuti kegiatan seminar minimal 6 kali
- Mahasiswa yang dapat mengikuti kegiatan seminar ialah semester V keatas
- Kartu ini sebagai salah satu syarat ujian skripsi

Kebumen, 28 Januari 2021
Ketua Prodi Manajemen

PARMIN, S.E., M.M.
NIDN.0624128001