

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN  
PROSEDURAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI BLUD PUSKESMAS SRUWENG**

Oleh  
Agus Wahono

**ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada BLUD Puskesmas Sruweng yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.

*Kata kunci: keadilan distributif, keadilan prosedural, kinerja karyawan*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Memahami keadilan dalam suatu organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi efisiensi dan individu dalam organisasi/perusahaan. Tanpa menciptakan konteks untuk memahami keadilan dalam suatu organisasi, sulit bagi manajer untuk memotivasi dan mengarahkan individu (Cropanzano et al., 2007). Oleh karena itu, para manajer atau pimpinan instansi akan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang setia, puas, sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan atau instansi akan cenderung untuk mempertahankan keanggotaan organisasinya.

Konsep keadilan organisasional dan konsekuensinya perlu dipahami oleh para pengelola sumberdaya manusia. Dampak pengelolaan keadilan organisasional yang baik adalah meningkatnya kinerja karyawan suatu organisasi.

Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan lainnya (Hidayah dan Haryani, 2013).

Rakmawati Hajiyanti (2013) menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi yang ditujukan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan yang ada.

Anggapan adil atau tidak adil mengenai proses dan prosedur yang telah diterapkan menunjukkan tingkat tinggi/rendahnya keadilan prosedural menurut bawahan. Dengan demikian, apabila aturan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan merasa diperlakukan secara adil dan sebaliknya.

Terpenuhinya keadilan yang diciptakan perusahaan ataupun instansi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh salah satunya adalah kinerja dari para karyawannya dalam berbagai bidang. BLUD Puskesmas Sruweng adalah instansi pemerintah yang diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi pemerintah ataupun masyarakat luas. Oleh karena itu, Puskesmas Sruweng dituntut untuk menjadi organisasi ataupun instansi pemerintah yang bersikap sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Selain aturan pemerintah juga terdapat visi dan misi instansi yang harus dijalankan sebagai acuan instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut sebuah instansi harus dapat bekerjasama dengan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai atau karyawan yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan di Puskesmas Sruweng, terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan penurunan

kinerja pada pegawai yang berakibat pada tidak tercapainya target cakupan program Puskesmas :

1. Terjadi penurunan kinerja bidan dan perawat yang disebabkan karna tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau oleh BLUD Puskesmas Sruweng.
2. Terjadi penurunan poin kerja bidan dan perawat sehingga berdampak pada menurunnya jumlah pembagian jasa pelayanan, yang merupakan cerminan keadilan distributif. Distribusi penghargaan dalam hal ini distribusi jasa pelayanan belum dirasakan adil oleh sebagian bidan dan perawat di BLUD Puskesmas Sruweng.
3. Kurang pemahaman terhadap aturan atau prosedur yang ada juga terjadi pada bidan dan perawat sehingga bidan dan perawat merasa tidak menerima keadilan.
4. Karyawan kurang proaktif terhadap peraturan atau prosedur baru yang telah ditetapkan, karena terfokus pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.
5. Keterlambatan informasi dan sosialisasi prosedur atau peraturan sebelum di laksanakan oleh organisasi.

Menyadari akan pentingnya keadilan distributif dan keadilan prosedural yang terjadi di instansi Puskesmas Sruweng dan kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja bidan dan perawat di Puskesmas Sruweng maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng”.

#### **Rumusan Masalah Penelitian.**

1. Bagaimana keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng?
2. Bagaimana keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng?

3. Bagaimana keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng ?

#### **Tujuan Penelitian.**

1. Untuk menguji pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng.
2. Untuk menguji pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng.
3. Untuk menguji pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural secara bersama-sama terhadap karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.

#### **TINJAUAN PUSTAKA.**

##### **Kinerja Karyawan.**

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

Handoko (2009) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

##### **Keadilan Distributif.**

Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan lainnya (Hidayah dan Haryani, 2013).

##### **Keadilan Prosedural.**

Rakmawati Hajiyanti (2013) menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi yang ditujukan oleh karyawan ketika melihat perusahaan

dalam menjalankan aturan-aturan yang ada. Dengan demikian, apabila aturan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan merasa diperlakukan secara adil dan sebaliknya.

### **Formulasi Hipotesis.**

H1= Terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng.

H2= Terdapat pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng.

H3= Terdapat pengaruh secara bersama keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng.

### **METODOLOGI PENELITIAN.**

#### **Obyek dan Subyek Penelitian.**

Obyek penelitian ini adalah keadilan distributif, keadilan prosedural dan kinerja, sedangkan subyek penelitian adalah karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng Kabupaten Kebumen.

#### **Variabel Penelitian.**

Variabel penelitian meliputi variabel bebas (independent) yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural, sedangkan variabel terikat (dependent) adalah kinerja.

#### **Definisi Operasional Variabel Kinerja.**

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

#### **Definisi Operasional Variabel Keadilan Distributif.**

Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (outcome) yang diterima karyawan dari organisasi (Greenberg, 1990 dalam Hasmarini, 2008:101).

### **Definisi Operasional Variabel Keadilan Prosedural.**

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi, 2001 dalam Hidayah dan Haryani, 2013:5).

### **Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.**

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden.

Jawaban setiap item instrument menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata (Sugiyono, 2012:134):

### **Data dan Tehnik Pengumpulan Data.**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan dan kebijakan serta dokumen di BLUD Puskesmas Sruweng.

### **Tehnik Pengumpulan Data.**

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
2. Wawancara, yaitu dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng.
3. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan.

### **Populasi dan Sampel.**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng yang berstatus ASN (Aparatus Sipil Negara) sejumlah 47 karyawan.

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

### **Teknik Analisa Data.**

#### **Teknik Deskriptif.**

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, Status kepegawaian, tingkat pendidikan yang disajikan dalam bentuk tabel.

#### **Teknik Statistika.**

##### **1. Uji Validitas.**

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode product moment person dibandingkan dengan angka  $r$  table product moment pearson correlation. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22.0 dengan rumus korelasi product moment berikut (Arikunto, 1009:160).

Dengan level of significance 5% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009) :

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) berarti item tersebut valid.
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) berarti item tersebut tidak valid.

##### **2. Uji Reliabilitas.**

Suatu angket dinyatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

Untuk menguji reliabilitas butir :

- Jika Cronbach Alpha  $> 0,60$  atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika Cronbach Alpha  $< 0,60$  atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir pertanyaan tersebut sudah dapat digunakan untuk mengukur faktornya. Langkah selanjutnya adalah menguji apakah faktor-faktor sudah valid untuk konstruk yang ada. Dalam pengujian butir tersebut, bisa saja ada butir-butir yang ternyata tidak valid dan reliabel, sehingga harus dibuang atau diganti dengan pertanyaan yang lain.

### **Uji Asumsi Klasik.**

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

Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1 (Ghozali, 2009:52). Multikolinearitas menunjukkan setiap variabel bebas yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya.

#### **2. Uji Normalitas.**

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat normal probability plot dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

#### **3. Uji Heterokedastisitas.**

Imam Ghozali (2009) juga berpendapat bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual atau pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka



disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode scatterplot heterokedastisitas (Ghozali, 2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

### **Analisis Regresi Linier Berganda.**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### **Uji Hipotesis**

#### **1. Uji Partial (Uji t).**

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

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

#### **2. Uji Simultan (Uji F).**

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

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

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

### 3. Koefisien Determinasi.

Uji R<sup>2</sup> dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

### ANALISA DAN PEMBAHASAN.

#### Analisa Diskriptif.

Responden berjenis kelamin 6 orang atau 12,76%, perempuan 41 orang atau 87,23%. Sedangkan responden berdasarkan usia 21 – 50 tahun 46 orang atau 97,87 %, usia >50 tahun 1 orang atau 2,13%.

Responden berdasarkan pendidikan S2 1orang, S1 9orang, D3 34orang dan SMU/SMK 3 orang.

#### Analisa Statistik.

#### Uji Validitas.

**Keadilan Distributif**

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,246	0,840	Valid
2	0,246	0,709	Valid
3	0,246	0,451	Valid
4	0,246	0,863	Valid
5	0,246	0,606	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

### Keadilan Prosedural

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,246	0,702	Valid
2	0,246	0,912	Valid
3	0,246	0,433	Valid
4	0,246	0,772	Valid
5	0,246	0,787	Valid
6	0,246	0,704	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

### Kinerja Karyawan

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,246	0,873	Valid
2	0,246	0,948	Valid
3	0,246	0,730	Valid
4	0,246	0,833	Valid
5	0,246	0,937	Valid
6	0,246	0,673	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

### Uji Reliabilitas.

#### Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Keadilan Prosedural	0,749	0,6	Reliabel
Keadilan Distributif	0,826	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,906	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah,2018.

### Uji Asumsi Klasik.

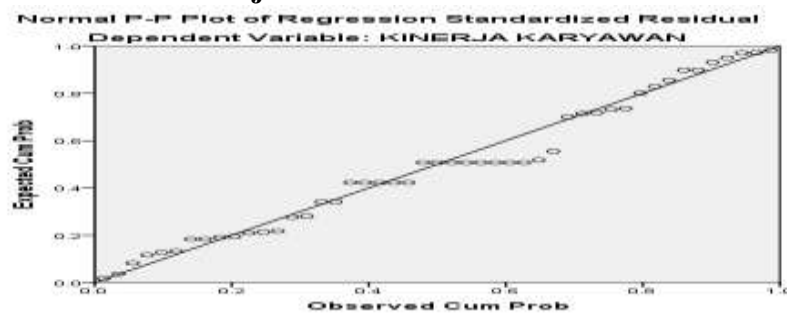
#### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEADILAN DISTRIBUTIF	.217	4.610
	KEADILAN PROSEDURAL	.217	4.610

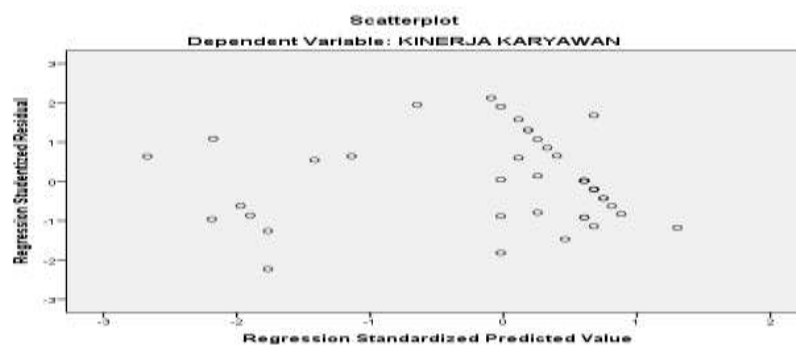
Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

### Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

### Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	-1.440	.882		-1.632
	KEADILAN DISTRIBUTIF	.232	.139	.169	1.668
	KEADILAN PROSEDURAL	.898	.114	.798	7.897
					.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,440 + 0,232X_1 + 0,898X_2 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Konstanta (a)

a (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan prosedural maka kinerja karyawan bernilai -1,440.

## 2. Variabel Independen.

### a. $b_1 = 0,232$ .

Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,232 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert variabel keadilan distributif akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja karyawan sebesar 0,232 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

### b. $b_2 = 0,898$ .

Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,898 artinya setiap kenaikan atau pertambahan satu satuan skala likert pada variabel keadilan prosedural akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja karyawan sebesar 0,898 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial ( Uji t ).

Pengujian ini merupakan suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Tidak ada pengaruh signifikansi apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$ .
- Terdapat pengaruh signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ .

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.11 yang menunjukkan hal-hal berikut :

#### 1) Variabel Keadilan Distributif.

Persamaan diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $1,668 < 1,68023$  dengan tingkat signifikansi  $0,102 > 0,05$  berarti variabel keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.

#### 2) Variabel Keadilan Prosedural.

Persamaan diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $7,897 > 1,68023$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  berarti variabel keadilan

prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.

## 2. Uji Simultan (Uji F).

Uji Simultan.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	482.884	2	241.442	203.926	.000 <sup>b</sup>
Residual	52.095	44	1.184		
Total	534.979	46			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEADILAN PROSEDURAL, KEADILAN DISTRIBUTIF

Dari tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 203,926 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,58 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan keadilan distributif, keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.

## 3. Koefisien Determinasi (R Square).

Digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen

**Tabel IV.11**

### Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.950 <sup>a</sup>	.903	.898	1.08810	.903	203.926	2	44	.000

a. Predictors: (Constant), KEADILAN PROSEDURAL, KEADILAN DISTRIBUTIF

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,898 artinya 89,8% variabel kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan procedural sedangkan sisanya sebesar 10,2% ( $100\% - 89,8\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### **Pembahasan dan Implikasi Manajerial**

1. Pembahasan Hipotesis 1 : ” Keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.” Sesuai dengan uji t menunjukkan keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $1,668 < 1,68023$ . Hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif yang dirasakan oleh karyawan BLUD Puskesmas Sruweng tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Hidayah dan Haryani (2013) yang menunjukkan hasil yang signifikan.
2. Pembahasan Hipotesis 2 : ” Keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng. ” Hasil uji t menunjukkan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $7,897 > 1,68023$ . Hal ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural pada karyawan BLUD Puskesmas Sruweng berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian Nugraheni dan Wijayanti (2009) Artinya keadilan prosedural meningkatkan kinerja.
3. Sesuai dengan hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $203,926 > F_{tabel}$  sebesar 2,58 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.
4. Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan 0,898 artinya 89,8% variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan prosedural sedang sisanya sebesar 10,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini,

### **KESIMPULAN DAN SARAN.**

1. Pengujian variabel keadilan distributif terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $1,668 <$

1,68023 dengan tingkat signifikansi  $0,102 > 0,05$  yang berarti variabel keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.

Pembagian Jasa pelayanan di BLUD Puskesmas Sruweng yang merupakan gambaran keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karna perbedaan/selisih penerimaan jasa pelayanan antar karyawan tidak terlalu besar.

2. Pengujian variabel keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $7,897 > 1,68023$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang berarti variabel keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.
3. Pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng.
4. Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan variabel kinerja karyawan BLUD Puskesmas Sruweng dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan prosedural sebesar 89,8%, sedangkan sisanya sebesar 10,2% adalah variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### **Saran.**

1. Sebaiknya organisasi terus meningkatkan kepedulian terhadap hak-hak seluruh karyawan. Hak mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja, hak mendapatkan jasa pelayanan yang sesuai dengan tanggungjawab kerja, hak cuti kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.
2. Sebaiknya organisasi lebih memperhatikan terhadap setiap keputusan yang ditetapkan tidak berpihak pada salah satu atau sebagian karyawan. Keputusan yang ditetapkan berdasarkan pada peraturan-peraturan yang berlaku untuk seluruh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.



3. Sebaiknya organisasi lebih memperhatikan pendapat dan keinginan seluruh karyawan baik pendapat dan keinginan dari karyawan yang berpangkat rendah atau bergolongan kecil, tentunya pendapat dan keinginan yang dapat meningkatkan kinerja.
4. Sebaiknya organisasi meningkatkan pemberian penjelasan yang masuk akal terhadap keputusan yang ditetapkan sehingga seluruh karyawan lebih memahami dan dapat dijalankan dengan baik.
5. Sebaiknya organisasi lebih meningkatkan pemahaman terhadap permasalahan karyawan yang dihadapi, sehingga dapat memberikan penjelasan yang masuk akal dalam mengatasi permasalahan.
6. Sebaiknya organisasi lebih meningkatkan sosialisasi peraturan-peraturan baru atau kebijakan-kebijakan baru agar lebih cepat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan.

#### **Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.**

1. Untuk penelitian yang akan datang, hendaknya lebih memperluas variabel-variabel penelitian, sehingga analisis dapat lebih tajam dan mendalam.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mengambil sampel yang lebih banyak supaya lebih dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya sehingga hasilnya akan lebih baik dan lebih representatif lagi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.Dale, Timpe. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Arikunto, S. 2009. *Metodelogi Penelitian* (eilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X), Jurnal Psikologi Vol. 3 No.2.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1989. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Departemen Dalam Negeri. 2008. Permen DamNeg No.12 tentang *Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta*.
- Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti 2009. *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja* (Studi Kasus Akademisi Universitas Muria) , Jurnal Sammary Hasil Penelitian Dosen Muda Yang Dibiayai Dikti Tahun 2009.
- Greenberg, J. (1990). Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity:The Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.
- Ghosali Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang UNDIP.
- Hasmarini, Dwi Penny dan Yuniawan, Ahyar. 2008. *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif*. Jurnal Bisnis Strategi, 17(1), pp: 99-118.
- Handoko,T.Hani. 2009. *Manajemen*, Cetakan dua puluh, Yogyakarta : Penerbit BPEE
- Hidayah, Siti. Haryani. 2013. “*Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan BMT Hudatama Semarang*”.Jurnal ekonomi –manajemen – akuntansi.Vol.1 (35) : hlm 1-15.
- Lewa, K., Lip, Idham, Eka dan Subowo. 2005. “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.*” Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Lewa, Eka Idham Iip K dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) Daerah Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*. Kajian Bisnis dan Manajemen. Edisi Khusus on Human Resource.

- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence Based-Approach*. New York: McGraw Hill
- Luthfi Irawan. 2015. *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Studi pada Karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung). Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang 2015.
- McClelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers.
- Moorman, Christine, Rohit Deshpande, dan Gerald Zaltman. 1993. “*Factors Affecting Trust in Market Research Relationships*”. *Journal of Marketing*. Vol 57. pp 81-101.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rafika Aditama.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI)
- Minarsih, Magdalena Maria. 2011. “*Konflik Kerja, Stress Kerja dan Cara Mengatasinya*.” Fakultas Ekonomi Universitas Pandadaran Semarang. Semarang
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA.
- Siti Hidayati & Haryani 2013. *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang*, *Jurnal Ekonomi Manajemen Akutansi* No.35/Tn.XX/Okttober 2013.ISSN:0853-8778.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.