

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI,
KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN PT KAYU LIMA UTAMA**

Tesis

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh

FUAD IWAN SETIAWAN

20131020021

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2016

TESIS

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI,
KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN PT KAYU LIMA UTAMA**



Pembimbing

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Tanggal.....

TESIS

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI, KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT KAYU LIMA UTAMA

Diajukan oleh

FUAD IWAN SETIAWAN

20131020021

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal, 4 Januari 2016

Yang terdiri dari:

Dr. Susanto, MS
Ketua Tim Penguji

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono
Anggota Tim Penguji

Fauziah., SE., M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk dalam tesis ini telah saya nyatakan dengan benar.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 4 Januari 2016
Pembuat Pernyataan:

FUAD IWAN SETIAWAN
20131020021

MOTTO

Sesungguhnya Allah SWT tidak akan mengubah nasib suatu kaum atau orang selagi mereka tidak mau mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri.

(Q.S. Ar Ra'du:11)

Ilmu itu lebih baik daripada harta, ilmu menjaga engkau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum dan harta terhukum. Harta itu kurang apabila dibelanjakan tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan.

(Saidina, Ali Bin Abi Tholib)

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusuk.

(Q.S. Al-Baqarah:45)

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji kehadiran Allah SWT atas limpahan karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kemajuan besar kepada umat manusia di dunia.

Laporan tesis yang berjudul “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada karyawan di PT. Kayu Lima Utama” ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Strata 2 (S-2) yang telah ditetapkan oleh Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari terselesaikannya laporan ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan dan bimbingan serta saran-saran yang berharga dari semua pihak, oleh karena itu dengan tulus hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Bambang Cipto selaku rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, selaku ketua program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sekaligus selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan masukan bagi penulis.
3. Ibu Fauziyah, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing II dengan penuh ketulusan dan kesabaran telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan kepada penulis.
4. Dr. Susanto, MS., selaku penguji yang telah memberikan saran dan masukan sangat berarti bagi penulis.
5. Segenap pimpinan, dosen dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, khususnya para Dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa kuliah.

6. Ayahanda Mulyadi dan Ibunda Budiyati Andayani yang penulis sayangi, terimakasih yang tak terhingga atas segala kebaikan, kasih sayang, semangat, dukungan dan untuk semua do'a yang tidak pernah putus.
7. Saudaraku Andhika Dwi Kurniawan dan Novita Kartika Anggraeni serta seluruh keluarga besar, terima kasih atas dukungan yang tak terhingga.
8. Teman-teman Program Magister Manajemen UMY terima kasih atas kebersamaan selama ini, atas pengertian dan masukan-masukan yang membangun.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan yang lebih baik, Amin.

Tesis ini disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan pembaca dapat memahaminya dengan mudah. Namun penulis tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan dalam tesis ini. Oleh karena itu, diharapkan pembaca berkenan memberikan kritik dan saran yang dapat menyempurnakan tesis ini.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuh

Yogyakarta, 4 Januari 2016

Fuad Iwan Setiawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI	xiv
ABSTRACT	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Lingkup Penelitian	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Kompensasi	11

2. Keadilan Distributif Kompensasi	13
3. Keadilan Prosedural Kompensasi.....	16
4. Motivasi.....	20
5. Kepuasan Kerja.....	30
5. Kinerja.....	34
B. Hipotesis dan Pengaruh antar Variabel.....	39
C. Hasil Penelitian Terdahulu	47
D. Model Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Obyek dan Subyek Penelitian	50
B. Jenis Data	50
C. Teknik Pengumpulan Data	50
D. Teknik Pengumpulan Data	51
E. Teknik Pengambilan Sampel.....	51
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
G. Uji Kualitas Instrumen	53
H. Uji Asumsi SEM	55
I. Uji Hipotesis	57
BAB IV ANALISIS DATA	65
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	65
B. Gambaran Umum Subyek Penelitian	65
C. Deskriptif Data Responden	66
D. Uji Kualitas Instrumen	74

1. Uji Validitas	78
2. Uji Reliabilitas	79
E. Uji Asumsi SEM	76
1. Ukuran Sampel	76
2. Uji Outliers	76
a. <i>Univariate Outliers</i>	76
b. <i>Multivariate Outliers</i>	78
3. Uji Normalitas	79
4. Uji Multikolinearitas	81
F. Uji Model <i>Goodness of Fit</i>	81
G. Uji Hipotesis.....	86
H. Pembahasan	94
I. Implikasi	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	106
C. Keterbatasan Penelitian	107
DAFTAR PUSTAKA	

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	52
Tabel 4.1	Profil Responden	66
Tabel 4.2	Kategori Interpretasi	68
Tabel 4.3	Prosentase Jawaban pada Variabel Keadilan Distributif Kompensasi.....	69
Tabel 4.4	Prosentase Jawaban Pada Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi	70
Tabel 4.5	Prosentase Jawaban Pada Variabel Motivasi Intrinsik	71
Tabel 4.6	Prosentase Jawaban Pada Variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.7	Prosentase Jawaban Pada Variabel Kinerja	73
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	75
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.10	Uji <i>Univariate Outliers</i>	77
Tabel 4.11	Uji <i>Multivariate Outliers</i>	78
Tabel 4.12	Uji Normalitas	79
Tabel 4.13	Uji Koefisien Korelasi.....	81
Tabel 4.15	Uji <i>Goodnes of Fit Index</i> Sebelum Modifikasi	82
Tabel 4.16	Uji <i>Modification Index</i>	85
Tabel 4.17	Uji <i>Goodnes of Fit Index</i> Setelah Modifikasi	86
Tabel 4.18	Uji Hipotesis Sebelum Modifikasi	87
Tabel 4.19	Uji Hipotesis Setelah Modifikasi	87
Tabel 4.20	Uji <i>Standardized Direct Effect</i> Sebelum Modifikasi	87
Tabel 4.21	Uji <i>Standardized Direct Effect</i> Setelah Modifikasi	87
Tabel 4.22	Uji <i>Standardized Indirect Effect</i> Sebelum Modifikasi	88
Tabel 4.23	Uji <i>Standardized Indirect Effect</i> Setelah Modifikasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian	49
------------	------------------------	----

LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Peneleitian
Lampiran 2	Profil Responden
Lampiran 3	Frekuensi Jawaban Pada Setiap Variabel
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Hasil Uji Univariate dan Multivariate Outliers
Lampiran 7	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 8	Hasil Uji Multikolinearitas
Lampiran 9	Hasil Uji <i>Goodnes of Index</i> Hasil Uji <i>Modification Indices</i> Gambar Model AMOS
Lampiran 10	Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji <i>Standardized Direct Effect</i> Hasil Uji <i>Standardized Indirect Effect</i>

INTISARI

Penelitian ini membahas mengenai keadilan organisasional yang meliputi keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi serta motivasi intrinsik terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kayu Lima Utama yang berjumlah 700 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang dengan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan metode survei yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi pemediasi hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja.

Kata Kunci: *Keadilan Distributif; Keadilan Prosedural; Motivasi Intrinsik; Kepuasan Kerja; Kinerja.*

ABSTRACT

This study discusses the organizational justice include distributive justice compensation and procedural justice compensation to employees performance both directly and indirectly influenced by job satisfaction.

The population in this study were all employees of PT Kayu Lima Utama totaling 700 people, while the samples used in this study were 100 people with purposive sampling method. Data collected by the survey method is to provide a list of questions or questionnaires directly to the respondents. Data analysis techniques in this study using SEM (Structural Equation Modeling) which is operated by AMOS 21.

The results showed that intrinsic motivation significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction significant positive effect on performance. Distributive justice and procedural of compensation has no effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction becomes mediation relationship between intrinsic motivation and performance .

Keywords: *Distributive Justice; Procedural Justice; Intrinsic Motivation; Job Satisfaction; Employees performance.*