

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN
KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PARAMEDIS DI RSJ.
Prof. Dr. SOEROJO MAGELANG**

Tesis

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh

SINGGIH TIWUT ATMOJO

20131020025

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2015

TESIS

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN
KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PARAMEDIS DI RSJ.
Prof. Dr. SOEROJO MAGELANG**

Diajukan oleh

SINGGIH TIWUT ATMOJO

20131020025

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Tanggal.....

Pembimbing II

Fauziyah, SE., M.Si

Tanggal.....

TESIS

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PARAMEDIS DI RSJ. Prof. Dr. SOEROJO MAGELANG

Diajukan oleh

SINGGIH TIWUT ATMOJO

20131020025

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

Tanggal, 22 Desember 2015

Yang terdiri dari:

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono
Ketua Tim Penguji

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

Dr. Aris Suparman W., Akt., MM
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, 22 Desember 2015
Pembuat Pernyataan:

SINGGIH TIWUT ATMOJO
20131020025

“ MOTTO ”

***Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat
(Q.S: Al-Mujadilah:11)***

“ Jika hendak mengenal orang berbangsa, Lihat kepada budi dan bahasa.

Jika hendak mengenal orang yang mulia, Lihat kepada kelakuan dia.

Jika hendak mengenal orang yang berakal, di dalam dunia mengambil bekal.

Jika hendak mengenal orang yang baik perangai, lihat kepada kita bercampur dengan orang ramai “(Gurindam 12 pasal 5)”

***Karya ini Penulis Persembahkan Untuk :
Ayah, Ibu dan Keluarga Besar
Almamater tercinta Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta***

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang”. Penulisan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, dukungan, bantuan serta doanya kepada beberapa pihak, yaitu:

- 1) Bapak Prof. Dr. Bambang Cipto, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 2) Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dan juga selaku dosen pembimbing.
- 3) Ibu Fauziah, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II, atas cahaya ilmu yang diberikan selama ini sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
- 4) Bapak Drs. Joko Pramono, MPH selaku pembimbing lapangan serta selaku Direktur SDM dan Pendidikan RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang yang telah berkenan membuka pintu RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang bagi penelitian ini. Serta kepada seluruh perawat di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang, yang telah rela direpotkan dengan pengisian kuesioner yang belum begitu familiar.
- 5) Bapak L. Bambang, Dwipoyono. SH. MM, selaku komite etik dan juga pembimbing lapangan yang banyak membantu peneliti dalam proses penelitian di RSJ. Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- 6) Seluruh dosen Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah mencurahkan segenap ilmu kepada penulis, terutama para dosen Manajemen Sumber Daya Manusia, atas tambahan ilmu dan segala bantuannya selama ini, Terima kasih.
- 7) Keluarga saya, khususnya kedua orang tua bapak Sawadi dan ibu Kamila yang selalu memberikan doa, dukungan, bimbingan, perhatian, kasih sayang dan segala ketulusan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Serta kedua adik saya Wahyu Fajar Setyawan dan Dinda Kurnia Putri yang selalu memberikan semangat dengan caranya yang unik.

- 8) Rekan-rekan selama perkuliahan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah atas semangat serta suasana yang bersahabat selama perkuliahan.
- 9) Rekan-rekan EDUAKSI Yogyakarta, jangan pernah lelah dan merasa bosan untuk berbuat social dan kebaikan, tetap semangat dalam memberikan kesadaran sosial bagi masyarakat dan khalayak umum.
- 10) Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala sendi kehidupan penulis khususnya berbagai pihak yang berkaitan dengan penulisan tesis ini.

Teriring pula rasa terimakasih yang mendalam pada seluruh orang yang mengasihi raga dan jiwa ini dengan ketulusan yang terdalam dan tidak disebutkan satu per satu. Sekian, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan memiliki andil dalam pengembangan ilmu budaya organisasi.

Yogyakarta, 22 Desember 2015

Singgih Tiwut Atmojo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
INTISARI	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Lingkup Penelitian	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	11
A. Landasan Teori	11
1. Kompensasi	11

2.	Keadilan Distributif Kompensasi	14
3.	Keadilan Prosedural Kompensasi	17
4.	Kepuasan Kerja	21
5.	Kinerja	24
B.	Hipotesis dan Pengaruh Antar Variabel	29
1.	Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Kepuasan Kerja.....	29
2.	Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi dan Kepuasan Kerja	30
3.	Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Kinerja	30
4.	Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi dan Kinerja ...	31
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja	32
6.	Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	32
7.	Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi dan Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	34
C.	Hasil Penelitian Terdahulu	36
D.	Model Penelitian	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		41
A.	Obyek dan Subyek Penelitian	41
B.	Jenis Data	41
C.	Teknik Pengumpulan Data	41
D.	Teknik Pengambilan Sampel	42
E.	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	43
F.	Uji Kualitas Instrumen	46
1.	Uji Validitas	46
2.	Uji Reliabilitas	46
G.	Uji Asumsi SEM	47

1. Ukuran Sampel	47
2. Uji Outlier	47
a. Univariate Outliers	47
b. Multivariate Outliers	47
3. Uji Normalitas	48
4. Uji Multikolinearitas	48
H. Uji Hipotesis dan Analisis Data	48
1. Pengembangan Model Teoritis	50
2. Pengembangan Diagram Alur	50
3. Persamaan Struktural	51
4. Memilih Jenis Input Matrik dan Estimasi Model	51
5. Menilai Identifikasi Model Struktural	52
6. Menilai Kriteria <i>Goodnes of Fit</i>	52
7. Interpretasi dan Modifikasi Model	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	56
1. Sejarah RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang	56
2. Visi, Misi dan Tujuan RSJ	63
3. Tugas Pokok dan Fungsi Serta Struktur Organisasi	64
B. Gambaran Umum Subyek Penelitian	70
C. Deskriptif Data Responden	70
1. Profil Responden	70
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	72
a. Jawaban Responden atas Variabel Keadilan Distributif Kompensasi	74

b. Jawaban Responden atas Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi	75
c. Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja	76
d. Jawaban Responden atas Variabel Kinerja	77
D. Uji Kualitas Instrumen	79
1. Uji Validitas	79
2. Uji Reliabilitas	80
E. Uji Asumsi SEM	81
1. Ukuran Sampel	81
2. Uji Outlier	81
a. Univariate Outliers	81
b. Multivariate Outliers	83
3. Uji Normalitas	85
4. Uji Multikolinearitas	87
F. Uji Model <i>Goodnes of Fit</i>	87
G. Uji Hipotesis	93
H. Pembahasan	98
I. Implikasi	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	109
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran.....	110
C. Keterbatasan Penelitian.....	111
Daftar Pustaka.....	113
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel 4.1	Profil Responden	71
Tabel 4.2	Kategori Interpretasi	73
Tabel 4.3	Prosentase Jawaban pada Variabel Keadilan Distributif Kompensasi.....	74
Tabel 4.4	Prosentase Jawaban Pada Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi	75
Tabel 4.5	Prosentase Jawaban Pada Variabel Kepuasan Kerja	76
Tabel 4.6	Prosentase Jawaban Pada Variabel Kinerja	78
Tabel 4.7	Prosentase Jawaban Keseluruhan Variabel	79
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	79
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.10	Uji <i>Univariate Outliers</i>	82
Tabel 4.11	Uji <i>Multivariate Outliers</i> Sebelum <i>Outliers</i> Dikeluarkan	83
Tabel 4.12	Uji <i>Multivariate Outliers</i> Setelah <i>Outliers</i> Dikeluarkan Pertama	84
Tabel 4.13	Uji <i>Multivariate Outliers</i> Setelah <i>Outliers</i> Dikeluarkan Kedua	84
Tabel 4.14	Uji Normalitas	85
Tabel 4.15	Uji Koefisien Korelasi.....	87
Tabel 4.16	Uji <i>Goodnes of Fit Index</i> Sebelum Modifikasi	88
Tabel 4.17	Uji <i>Modification Index</i>	91
Tabel 4.18	Uji <i>Goodnes of Fit Index</i> Setelah Modifikasi	92
Tabel 4.19	Uji Hipotesis Sebelum Modifikasi	93
Tabel 4.20	Uji Hipotesis Setelah Modifikasi	93

Tabel 4.21	Uji <i>Standardized Direct Effect</i> Sebelum Modifikasi	93
Tabel 4.22	Uji <i>Standardized Direct Effect</i> Setelah Modifikasi	94
Tabel 4.23	Uji <i>Standardized Indirect Effect</i> Sebelum Modifikasi	94
Tabel 4.24	Uji <i>Standardized Indirect Effect</i> Setelah Modifikasi	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Sistem Kompensasi	11
Gambar 2.2	Model Penelitian	40
Gambar 4.1	Logo RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang	61

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>
Lampiran 11	Surat Izin Penelitian Log Book Penelitian

INTISARI

Penelitian ini membahas mengenai keadilan organisasional yang meliputi keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Paramedis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang yang berjumlah 142 orang. 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 keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; keadilan distributif kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja; keadilan prosedural kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebagai pemediasi keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Keadilan Distributif; Keadilan Prosedural; 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 populations in this study were all para-medical employees in RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang totaling 142 people. Data were collected by survey method is to provide a list of questions or questionnaires directly to the respondent. Data analysis techniques in this study using analysis of SEM (Structural Equation Modeling) program operated by AMOS 21.

The results showed that distributive justice compensation significant positive effect on job satisfaction; procedural justice compensation significant positive effect on job satisfaction; distributive justice compensation are not significantly to employees performance; procedural justice compensation are not significantly to employees performance; job satisfaction significant positive effect on employees performance; job satisfactions as a mediating influence of distributive justice compensation and procedural justice compensation to employees performance.

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