

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
PADA SMA DI DEPOK SLEMAN YOGYAKARTA**

Addin Yogi Permana

*Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Jalan
Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta Telp (0274) 387656,
aypermana44@gmail.com*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of distributive and procedural justice on the job satisfaction and performance in Senior High School in Depok Sleman Yogyakarta. The object in this research is employee in SMA Negeri 1 Depok Sleman and SMK Negeri 1 Depok Sleman with 110 respondents.

This research was conducted by using AMOS with the fit research model. Based on the results of the analysis that has been done, the results obtained that the distributive justice has positive significant effect on job satisfaction. Procedural justice has no effect on job satisfaction. Distributive justice has no effect on performance. Procedural justice has positive significant effect on performance. Job satisfaction has positive significant effect on performance.

Key words: distributive justice, procedural justice, job satisfaction, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada kepuasan kerja dan kinerja pada SMA di Depok Sleman Yogyakarta. Objek penelitian ini adalah pegawai pada SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman dengan 110 responden.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan AMOS dengan model yang fit. Berdasarkan hasil analisis, hasil menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kinerja. Keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : keadilan distributif , keadilan prosedural, kepuasan kerja , kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Dalam rangka mewujudkan cita-cita pendidikan nasional, sampai saat ini Pemerintah masih dihadapkan dengan berbagai permasalahan, baik permasalahan yang bersifat internal maupun eksternal, seperti tingkat kualitas pendidik yang belum memenuhi standar mutu, sarana dan prasarana sekolah yang masih kurang memadai serta terbatasnya anggaran pendidikan yang disediakan oleh pemerintah, selain faktor internal tantangan yang paling berat bagi bangsa Indonesia pada era globalisasi pada abad ke-21 ini adalah bagaimana menyiapkan Sumber Daya Manusia yang cerdas, unggul dan berdaya saing. Hanya dengan bermodalkan manusia yang cerdas, unggul dan berdaya saing suatu bangsa akan mampu bermitra dan berkompetisi pada tataran global.

Upaya pemerintah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di Indonesia telah ditempuh melalui berbagai strategi, akan tetapi hasil pembangunan pendidikan Indonesia sampai saat ini masih menjadi catatan merah. Indikator berdasarkan indeks kinerja Pembangunan Manusia masih cukup memprihatinkan, terpuruknya kondisi *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia pada tahun 2011 menempati peringkat 124 dari 187 negara. Hal ini berarti bahwa Indonesia tertinggal jauh dibawah negara ASEAN lainnya seperti Negara Malaysia peringkat 61, Negara Thailand peringkat 103 dan Negara Filipina peringkat 112 (UNDP, 2011). Sehingga perlu diadakan peningkatan mutu pendidikan dimulai dari standar para tenaga

pendidikannya. Peningkatan kinerja dari para tenaga pendidikannya harus mulai diperhatikan dan dibenahi.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Reza (2010) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi.

Salah satu perhatian yang diberikan perusahaan adalah dengan cara pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Pemberian kompensasi didasarkan kepada setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Pemberian kompensasi, juga dihubungkan dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural. Ketika karyawan diberikan kompensasi, timbul sebuah pertanyaan apakah karyawan merasakan adanya keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam menerima kompensasi tersebut.

Keadilan distributif mengacu pada kewajaran terhadap *outcomes* (beban kerja, penghasilan, dan lain-lain) yang diterima oleh pekerja (Gilliland, 1993, dalam Yenti, 2003 dalam Tulus, 2014). Dalam hal ini penghasilan yang diterima adalah termasuk adanya pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Yenti (2003) dalam Tulus (2014) keadilan prosedural berkaitan dengan apakah karyawan percaya atau menganggap prosedur yang dilakukan oleh organisasi telah dilaksanakan secara adil.

Unsur lain yang senantiasa diciptakan dilingkungan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sutrisna dan Rahyuda (2014) keadilan organisasi yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adalah kondisi keadilan dalam sebuah instansi dibutuhkan bagi seluruh karyawan dalam hal menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman”. Dengan demikian rumusan masalah yang dibangun oleh peneliti adalah

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman?
3. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman?
4. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman?

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu

akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2009) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu komponen yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Pemberian kompensasi didasarkan kepada setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Beberapa pengertian kompensasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Hasibuan (2002) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.
- b. Menurut Mondy (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.
- c. Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2009), kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor utama bagi daya saing perusahaan untuk menarik dan merekrut dan untuk meningkatkan keefektifan karyawan. Dengan kata lain, remunerasi merupakan area manajemen sumberdaya manusia yang kritikal dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan, memberi karyawan insentif untuk memperbaiki kinerja. Untuk menjadi efektif, kompensasi harus dipersepsikan oleh karyawan sebagai sesuatu yang berdaya saing, akurat, memotivasi, dan mudah dipahami. Oleh karena itu, dalam kebijakan kompensasinya,

perusahaan harus mempertimbangkan keseimbangan antara keadilan internal dan daya saing eksternal.

Keadilan organisasional tentang kompensasi ini menjadi isu yang penting dalam kajian di bidang sumberdaya manusia. Kajian awalnya tentang keadilan distributif kemudian bergeser kepada keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

Teori Keadilan Adam mengasumsikan bahwa motivasi berasal dari perbandingan input yang seorang investasikan pada suatu pekerjaan dan luaran (upah) yang seorang terima dibandingkan dengan input dan luaran yang orang/kelompok lain terima. Teori ini menunjukkan bahwa para individu tertarik mempertahankan keadilan dalam hubungan mereka dengan organisasi. Keadilan ditentukan dengan perbandingan sosial yang didasarkan pada pertukaran sosial.

Pertukaran sosial terjadi antara individual dan organisasi. Bagaimana seseorang memandang kompensasi akan mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku. Hal ini tidak berarti kompensasi sama bagi setiap orang. Penelitian telah menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang keadilan mengenai praktik atau peristiwa dapat mencakup tiga jenis keadilan: distributif, prosedural, dan interaksional (Kwon *et al.*, 2008). Keadilan distributif berkaitan dengan keadilan jumlah upah yang karyawan terima dari organisasi. Keadilan prosedural berkaitan dengan keadilan proses atau kebijakan organisasional. Keadilan interaksional berkaitan dengan keadilan perlakuan interpersonal yang karyawan terima dari pembuat keputusan organisasional.

Beberapa peneliti beragumen bahwa keadilan distributif, prosedural, dan interaksional memiliki efek unik pada sikap karyawan. Karena keadilan distributif berkaitan dengan jumlah upah, maka hal ini berkaitan dengan langsung dengan kepuasan upah. Keadilan prosedural berkaitan dengan proses dan kebijakan organisasional yang menentukan alokasi upah, maka hal ini lebih mungkin mempengaruhi sifat hubungan antara karyawan dan manajemen.

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

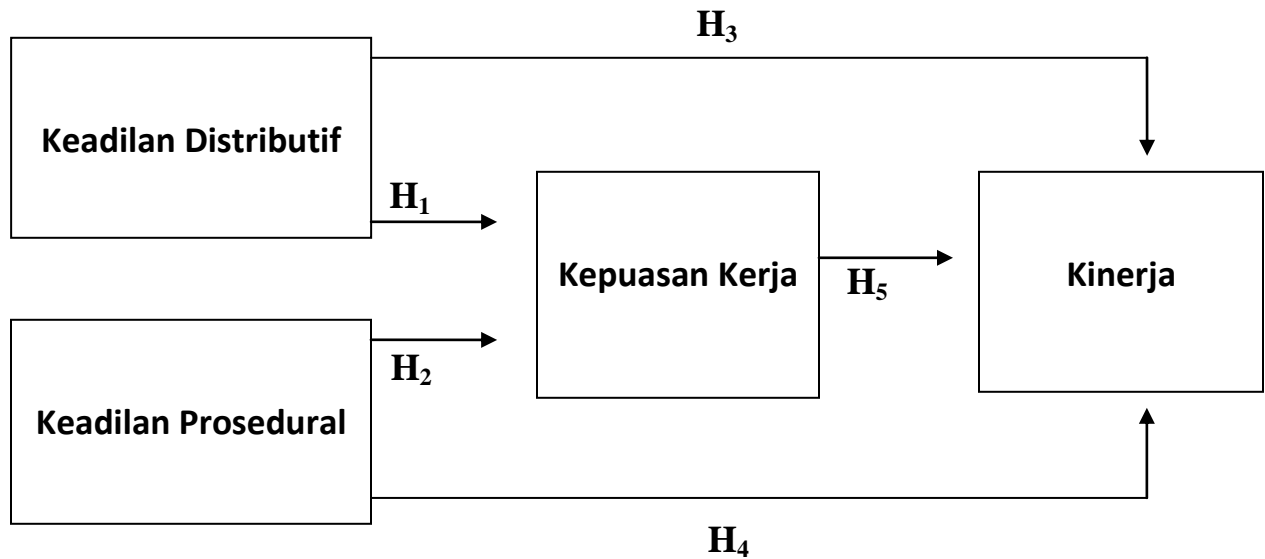
Sutrisna dan Rahyuda (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Paramedis di Rumah Sakit Tingkat II Udayana Denpasar. Mereka mengatakan bahwa keadilan distributif, prosedural, dan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja paramedic, keadilan distributif, prosedural, dan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi paramedis, dan kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Tjahjono (2011) melakukan penelitian berjudul konfigurasi diantara modal sosial, keadilan distributif dan keadilan prosedural dan konsekuensinya pada kepuasan individual. Tjahjono (2011) keadilan distributif akan lebih kuat untuk memprediksi kepuasan individual dibandingkan dengan keadilan prosedural.

Fitriyani (2013) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Manajerial dengan Partisipasi Penganggaran sebagai Variabel Intervening. Fitriyani (2013) menemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial.

Kadaruddin (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Pegawai Pajak di Kota Makasar. Kadaruddin (2013) menemukan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan secara simultan. Selain itu, keadilan distributif memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Dirjen Pajak Kota Makasar.

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah di SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman

Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman karena peneliti ingin mengetahui apakah keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerjadan kinerja tenaga pendidik dan karyawan SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner diberikan untuk memperoleh data mengenai apakah keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga pendidik dan karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian terhadap populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tenaga pendidik dan karyawan SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman. Karena jumlah pegawai tenaga pendidik dan karyawan SMA Negeri 1 Depok Sleman Yogyakarta yaitu sebanyak 75 sehingga peneliti menggunakan populasi, dengan seluruh elemen populasi sebagai subyek penelitian dan 35 pegawai SMK Negeri 1 Depok Sleman. Diharapkan data dan hasil yang diperoleh nanti bisa lebih akurat karena langsung meneliti seluruh pegawai dalam SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel bebasnya adalah Keadilan Distributif yang dinyatakan dengan (X_1) dan Keadilan Prosedural yang dinyatakan dengan (X_2).

b. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel tidak bebasnya adalah Kepuasan Kerja yang dinyatakan dengan (Y_1) dan kinerja yang dinyatakan dengan (Y_2).

Tabel Operasional Variabel

Variabel/Konsep	Indikator
<p>Kompensasi</p> <p>Mondy (2008 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.</p>	<p>Keadilan Distributif (X_1)</p> <p>Keadilan distributif berkaitan dengan keadilan jumlah upah yang karyawan terima dari organisasi. Indicator keadilan distributif kompensasi adalah sebagai berikut (Faulk II, 2002):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mempertimbangkan tanggung jawab yang saya miliki 2. Memperhitungkan pendidikan dan pelatihan yang saya miliki 3. Ditinjau dari pengalaman yang saya miliki 4. Karena upaya (effort) yang saya berikan 5. Karena pekerjaan yang saya lakukan dengan baik 6. Karena tekanan dan ketegangan pekerjaan saya <p>Keadilan Prosedural (X_2)</p>

Variabel/Konsep	Indikator
	<p data-bbox="878 296 1409 768">Keadilan prosedural berkaitan dengan keadilan proses atau kebijakan organisasional. Penelitian ini menggunakan instrumen yang digunakan oleh Greenberg, (1986) dan Scholl, <i>et al.</i> (1987) seperti dikutip Faulk II (2002).</p> <ol data-bbox="927 846 1377 1829" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="927 846 1377 1024">1. prosedur dan aturan konsisten digunakan untuk membuat keputusan tentang kompensasi <li data-bbox="927 1066 1377 1245">2. ada bias dan motif pribadi membentuk keputusan kompensasi <li data-bbox="927 1287 1377 1392">3. keputusan remunerasi dibuat secara etis <li data-bbox="927 1434 1377 1612">4. informasi yang akurat digunakan untuk membuat keputusan tentang remunerasi <li data-bbox="927 1654 1377 1759">5. masukan didengar sebelum membuat keputusan <li data-bbox="927 1801 1377 1829">6. kesempatan untuk mengubah

Variabel/Konsep	Indikator
	<p>keputusan yang sudah dibuat</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. alasan yang melatarbelakangi keputusan remunerasi dijelaskan 8. perhatian diberikan karena hak 9. remunerasi yang diberlakukan adil
<p>Kepuasan Kerja</p> <p>Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka</p>	<p>Malayu S.P Hasibuan menyatakan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja
<p>Kinerja</p> <p>Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.</p> <p>(August W. Smith dalam Sedarmayanti (2009) dalam (Yusup, 2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kualitas pekerjaan 2. Tingkat kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan 3. Tingkat penyelesaian tugas tepat waktu 4. Tingkat pencapaian pekerjaan sesuai dengan target 5. Tingkat kreatifitas untuk memberikan

Variabel/Konsep	Indikator
	<p>ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan</p> <p>6. Tingkat kemampuan memanfaatkan waktu luang untuk melakukan pekerjaan lain</p> <p>7. Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi</p> <p>8. Tingkat kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi</p> <p>9. Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap atasan/pimpinan</p> <p>10. Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja</p>

Uji Kualitas Instrument Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu test atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat validitas yang tinggi mencerminkan bahwa

instrument mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta mampu mengungkap apa yang ingin diungkapkan (Sekaran, 2000:207 dalam Susilaningsih, 2008). Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara *score* masing-masing butir pertanyaan dengan total *score* (Ghozali,2011).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali-untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Menurut Arikunto (1999) dalam Susilaningsih (2008) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen penelitian tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini dianalisis dengan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan program AMOS. Menurut Santoso (2011:5), SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya ataupun hubungan antar konstruk. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS 21 (Santoso, 2012)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah SMA 1 Depok Sleman

Pada bulan Januari 1977, permulaan tahun ajaran 1977, SMA 2 Sleman mulai menerima pendaftaran siswa baru. Jumlah yang diterima pada saat itu 81 siswa. Jumlah ini cukup untuk memenuhi 2 kelas sesuai dengan jumlah ruang kelas yang tersedia pada waktu itu, yaitu di ruang selatan gedung induk SMA 6 Yogyakarta yang merupakan bekas gedung PGSLP yang telah direhabilitir BP3 SMA 6 Yogyakarta.

Demi kelancaran pengelolaan pendidikan dan pengajaran, tahun ajaran 1977 SMA 2 Sleman masih bergabung dengan SMA 6 Yogyakarta. Ini berarti secara administratif dan edukatif masih di bawah satu pimpinan dengan SMA 6 Yogyakarta, yaitu Bapak Drs. Boedihardjo. Sesuai dengan penerapan kurikulum 1975, kurikulum yang berlaku saat itu, pada akhir Semester I tahun ajaran 1977 diadakan penjurusan dan terbentuk satu kelas IPS dan satu kelas IPA.

Berkat kerja sama yang baik antara pihak sekolah dengan BP3, pada bulan Nopember 1980 terjadi perluasan tanah di depan sekolah seluas 1200 m², sehingga luas tanah SMA 2 Sleman seluruhnya menjadi 7973 m². Kemudian pada tanggal 7 Maret 1997, SMA 2 Sleman berubah nama menjadi SMU 1 Depok.

b. Sejarah SMK Negeri 1 Depok Sleman

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Depok Sleman semula berlokasi di Jalan Gowongan Kidul, Yogyakarta. Didirikan pada tahun 1952 dengan Surat Keputusan No. 319982/Kab/52 tanggal 10 September 1952 dengan nama Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA).

Berdasarkan catatan tulisan tangan Kepala Tata Usaha SMEA I Yogyakarta, Bapak Soedjono pada tanggal 11 September 1981 yang kemudian diserahkan kepada Bapak Oentoeng alumni SMEA I Yogyakarta yang kemudian menjadi Staf Tata Usaha di SMKN 1 Depok sampai sekarang, dapat diceriterakan bahwa penamaan sekolah sejak berdiri telah mengalami beberapa kali perubahan yaitu :

1. SMEA Dagang 1 Yogyakarta 1952 - 1964
2. SMEA Pembina 1 Yogyakarta 1964 – awal tahun 1980an
3. SMEA 1 Yogyakarta awal tahun 1980an - 1982
4. SMEA Negeri 1 Depok 1983 (masa transisi) - 1997
5. SMK Negeri 1 Depok 1997 – sekarang

Pembahasan

a. Karakteristik Responden

Pada penyebaran kuesioner formal berjumlah 110 responden, hasil penelitian karakteristik responden menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Prosentase	Jumlah
Jenis Kelamin	Wanita	51	54%	100%
	Laki-Laki	59	46%	
Pendidikan	SMA	17	15%	100%
	D3	7	6%	
	S1	76	68%	
	S2 dan lainnya	12	11%	
Usia Bekerja	1-10 tahun	35	32%	100%
	11-20 tahun	40	27%	

	21-40 tahun	45	41%	
Status Kepegawaian	Guru Tetap	69	63%	100%
	Guru Tidak Tetap	17	15%	
	TU	24	22%	
Usia	20-30 tahun	7	6%	100%
	31-40 tahun	27	25%	
	41-50 tahun	29	26%	
	51-60 tahun	47	43%	

Sumber : Data diolah

Tabel Hubungan Antar Variabel

PATH		ESTIMATE	S.E.	C.R.	P	KESIMPULAN	
Kepuasan Kerja	<--	Keadilan Distributif Kompensasi	0.219	0.090	2.423	0.015	Positif signifikan
Kepuasan Kerja	<--	Keadilan Prosedural Kompensasi	0.111	0.072	1.533	0.125	Tidak signifikan
Kinerja	<--	Kepuasan kerja	0.473	0.141	3.363	***	Positif signifikan
Kinerja	<--	Keadilan Distributif Kompensasi	0.048	0.078	0.617	0.537	Tidak signifikan
Kinerja	<--	Keadilan Prosedural Kompensasi	0.200	0.070	2.841	0.005	Positif signifikan

Sumber : Data diolah

- 1) Pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman

Pada tabel 4.7, nilai p adalah 0,015. Hal ini menunjukkan nilai p berada di bawah 0,05. Dengan demikian H_1 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa keadilan distributif

kompensasi mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan karyawan SMA Negeri 1 Depok Yogyakarta dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Menurut Kadaruddin, dkk (2013) yang menemukan hasil bahwa analisis data secara statistik membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya adalah semakin pegawai merasakan adanya keadilan pada prosedur yang digunakan perusahaan maka akan semakin puas perasaan karyawan atas pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya keadilan pada prosedur yang digunakan perusahaan maka akan berkurang perasaan puas mereka pada pekerjaan mereka,

2) Pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan pegawai SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman

Pada tabel 4.7, nilai p adalah 0.125. Hal ini menunjukkan nilai p di atas 0,05. Karena itu H_2 tidak terdukung dan dapat dinyatakan jika tidak ada hubungan signifikan antara keadilan prosedural kompensasi dengan kepuasan kerja. Artinya, keadilan prosedural dalam kompensasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik dan karyawan SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.

Temuan tersebut tidak sesuai penelitian yang dilakukan oleh Menurut Kadaruddin, dkk (2013) yang menemukan hasil bahwa analisis data secara statistik membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya adalah semakin pegawai merasakan adanya keadilan pada prosedur yang digunakan perusahaan maka akan semakin puas perasaan karyawan atas pekerjaan

mereka, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya keadilan pada prosedur yang digunakan perusahaan maka akan berkurang perasaan puas mereka pada pekerjaan mereka

3) Pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Yogyakarta dan SMK Negeri 1 Depok Sleman

Pada tabel 4.7, nilai p adalah 0,537. Hal ini menunjukkan nilai p di bawah 0,05. Karena itu H_3 tidak terdukung, artinya adalah keadilan distributif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Temuan tersebut tidak sesuai dengan penelitian Khasanah (2015) yang mengatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja. Artinya adalah semakin tinggi keadilan distributif yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja para pegawainya, begitu pula sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya keadilan pada prosedur yang digunakan perusahaan maka akan berkurang perasaan puas mereka pada pekerjaan mereka.

4) Pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman

Pada tabel 4.7, nilai p adalah 0,005, nilai p ini adalah dibawah dari 0,05 sehingga itu H_4 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa keadilan prosedural kompensasi mempunyai efek positif signifikan dengan kinerja tenaga pendidik dan karyawan SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.

Menurut Oktivani (2014) keadilan prosedural memiliki pengaruh positif terhadap kinerja semakin baik pelaksanaan keadilan prosedural didalam organisasi akan mendorong meningkatkan kinerja baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas dalam bekerja.

5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman

Pada tabel 4.7, nilai p adalah ****. Nilai ini diatas dari 0,05 sehingga itu H_5 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa keadilan distributif kompensasi mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kinerja tenaga pendidik dan karyawan SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.

Hal itu sesuai dengan Setiawan (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kayu Lima Utama. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja juga semakin meningkat.

Menurut Kristanto, dkk (2011) yang meneliti kinerja perawat, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdel-Halim (1980) dan Al-Ahmadi (2009) yaitu kinerja ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (segi kepuasan meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, kesempatan promosi, dan kondisi kerja). Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karena kepuasan kerja juga dikorelasikan dengan kurangnya sabotase pencurian, melakukan pekerjaan dengan buruk untuk suatu tujuan, dan menyebarkan rumor atau gosip untuk menyebabkan masalah (Mangoine dan Quinn, 1975 dalam Argyle, 2010)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Dalam hal ini peneliti menggunakan kuisioner sebagai

sumber data primer yang kemudian diolah menggunakan AMOS dan dalam menguji model penelitian. Setelah dilakukan pengujian hipotesis dan analisis data maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap pegawai SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman. Semakin tinggi keadilan distributif maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.
2. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman. Artinya adalah keadilan prosedural tidak mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman. Artinya adalah keadilan prosedural tidak mempengaruhi kinerja.
4. Keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman. Semakin tinggi keadilan prosedural maka akan semakin tinggi pula kinerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok dan SMK Negeri 1 Depok Sleman. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan sangat diperlukan dalam rangka mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Salah satu cara dalam membangun kinerja karyawan adalah terciptanya kepuasan kerja.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya fokus pada keadilan distributif dan keadilan prosedural, Oleh karena itu selanjutnya penting mempertimbangkan variabel-variabel lain yang sekiranya bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja sehingga dapat mengungkap wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Agung, Qodar Tulus. 2014. “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, serta Goal Commitment terhadap Kinerja Manajerial”. (*Studi Empiris pada RSUD Dr. ADHYATMA, MPH Semarang*). Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis. <http://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/8673>
- Davis, K, and J.W. Newstrom. 1985. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* Seventh Edition. Singapore: Mc Graw, Inc.
- Fitriyani, Dewi. 2013. “ Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Manajerial dengan Partisipasi Penganggaran sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* , Vol.2, No.3 (2013).
- Ghozali, Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Universitas Diponegoro Semarang

- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, Siti dan Haryani. 2013. “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang”. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, No.35/Th XX/Oktober 2013
- Indayati, Nurul, dkk. 2012. “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan kinerja Karyawan” (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.10 No. 2 Juni 2012.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2007. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw Hill
- Kadaruddin, Abd. Rahman Kadir, dan Ria Mardiana Y. 2012. “Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Pegawai Pajak di Kota Makassar”. Laporan Penelitian Universitas Hasanuddin
- Martoyo, Susilo 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta,
- Moh As’ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Rivai, Basri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nawari, Hadari. 2006. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit Yang Komperatif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Reza, R. A. 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sinar Santosa)”. Thesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Robbins, P. S. 2003. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, and Applications*, 5th Ed., London: Prentice Hall International, Inc.,

Santoso, Singgih. 2012. *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Simamora. Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Sutrisna, I Wayan Wira dan Rahyuda, Agoes Ganesha. 2014. “Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Paramedis di Rumah Sakit Tingkat II Udayana Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol.3, No.9 (2014).

Tjahjono, Heru Kurnianto. 2011. “The Configuration among Social Capital, Distributive and Procedural Justice and Its Consequences to Individual Satisfaction”. *International journal of information and management science*, vol. 22, no. 1, pp. 87-103

http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/hdr/human_developmentreport2011.htm