

**PENGARUH Keadilan Prosedural dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Balai Pelaksana Penyediaan
Perumahan Sumatera I**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

FARAH MUHARRANI

NPM: 1502120061



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 September 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FARAH MUHARRANI
NPM : 1502120061

Dengan judul:

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEPUASA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANA PENYEDIAAN PERUMAHAN
SUMATERA I**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 September 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

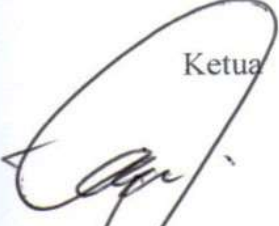
FARAH MUHARRANI
NPM : 1502120061

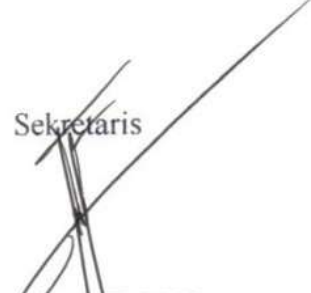
Dengan judul:

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEPUASA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANA PENYEDIAAN PERUMAHAN
SUMATERA I**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 21 Agustus 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Nara Pristiwa, SE, MBA
NIK. 19810922 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 13 September 2021
Yang Menyatakan



Farah Muharrani
Farah Muharrani

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Farah Muharrani
NPM : 1502120061
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEPUASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANA PENYEDIAAN PERUMAHAN SUMATERA I

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 13 September 2021

Yang Menyatakan,



Farah Muharrani

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis dan ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Manfaat Praktis	6
1.4.2. Manfaat Teoritis.....	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II TNJAUAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teoritis.....	8
2.1.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.2. Kinerja Keuangan	9
2.1.3. Manajemen Keuangan	11
2.1.3.1. Pengertian Manajemen Keuangan	11
2.1.3.2. Fungsi Manajemen Keuangan.....	12
2.1.4. Laporan Keuangan	14
2.1.4.1. Bentuk-bentuk Laporan Keuangan	16
2.1.4.2. Tujuan Laporan Keuangan	20
2.1.4.3. Karakteristik Kualitatif Laporan Keuangan	20
2.1.5. Rasio Keuangan	22
2.1.5.1. Pengertian Rasio Keuangan	22
2.1.5.2. Jenis-Jenis Rasio Keuangan	23
2.2. Penelitian Terdahulu	30
2.3. Kerangka Pemikiran	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Desain Penelitian	36
3.1.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	36
3.1.3. Horizon Waktu.....	36
3.2. Jenis dan Sumber Data	37
3.3. Teknik Pengumpulan Data	38
3.4. Operasional Variabel.....	38
3.6. Metode Analisis Data.....	39

BAB IV	PEMBAHASAN	42
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1	Sejarah Bank CIMB Niaga.....	42
4.1.2	Visi dan Misi Bank CIMB Niaga	44
4.1.3	Produk Bank CIMB Niaga	45
4.2	Pembahasan	45
4.2.1	Rasio Profitabilitas Bank CIMB Niaga	46
4.2.2	Rasio Likuiditas Pada Bank CIMB Niaga.....	49
4.3	Analisis	52
4.3.1	Rasio Profitabilitas Bank CIMB Niaga	52
4.3.2	Rasio Likuiditas Pada Bank CIMB Niaga.....	55
BAB V	KESIMPULAN.....	58
5.1	Kesimpulan	58
5.2	Saran	59
DAFTAR PUSTAKA		60

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel 3.1 Rencana Pelaksanaan Kegiatan Penelitian	37
Tabel 3.2 Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Hasil Perhitungan NIM Bank CIMB Niaga.....	46
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan BOPO Bank CIMB Niaga.....	47
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan ROA Bank CIMB Niaga	48
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan LAR Bank CIMB Niaga	50
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan LDR Bank CIMB Niaga	51
Tabel 4.6 Kriteria Penilaian Tingkat Kesehatan NIM	52
Tabel 4.7 Kriteria Penilaian Tingkat Kesehatan BOPO	53
Tabel 4.8 Kriteria Penilaian Tingkat Kesehatan ROA.....	54
Tabel 4.9 Kriteria Penilaian Tingkat Kesehatan LAR	55
Tabel 4.10 Kriteria Penilaian Tingkat Kesehatan LDR	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank CIMB Niaga	45

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANA
PENYEDIAAN PERUMAHAN SUMATERA I**

**FARAH MUHARRANI
NPM : 1502120061**

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM

Pembimbing II : Tuwisna, SE, M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 60 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I. Sedangkan secara parsial variabel Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I. Variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I yaitu Kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar pegawai memiliki sifat dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta memberikan kesejahteraan lahir batin bagi masyarakat

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan keadilan prosedural yang kondusif serta memiliki disiplin. Pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah kepuasan kerja. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja pegawai. Kompensasi merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang pegawai untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas basil yang telah diberikan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi

kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk pegawai maupun untuk perusahaan, bagi pegawai diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap organisasi bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, pasti membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit organisasi. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan tersebut. Di bawah ini akan kita bahas tentang pengertian, manfaat, cara pembuatan, dan contoh dari SOP. Dalam PERMENPAN PER/21/M-PAN/11/2008 disebutkan bahwa pembuatan SOP harus memenuhi prinsip-prinsip antara lain adalah kemudahan dan kejelasan, efisiensi dan efektivitas, keterukuran, keselarasan, berorientasi kepada pengguna, dinamis, kepatuhan terhadap hukum, dan kepastian hukum

Prosedur kerja suatu rangkaian dari tata kerja yang saling berhubungan satu sama lain dimana terlihat adanya suatu urusan tahap demi tahap dan jalan yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan suatu bidang tugas. Tata kerja

merupakan suatu cara dalam pelaksanaan tugas dengan mengingat segi tujuan, peralatan, fasilitas, tenaga kerja, waktu, ruang, dan biaya. Jadi sistem kerja rangkaian antara tata kerja dan prosedur kerja yang dapat membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka pelaksanaan bidang pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 14 Juni 2021 dengan 13 pegawai Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I mengenai standar operasional yang sesuai dengan prosedur dapat mempengaruhi kinerja pegawai, adanya pegawai dengan kinerja masih kurang sesuai yang diharapkan seperti kualitas (penyelesaian kerja sesuai dengan harapan) kerja serta kuantitas (penyelesaian tugas dengan tepat waktu) kerja pegawai, kualitas kerja pegawai masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan pengamalan kerja pegawai maupun kemampuan kerja pegawai masih rendah sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian sistem informasi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai tersebut dapat memahami kinerja yang baik dan semakin pegawai paham (benar-benar teliti dengan keahlian masing-masing pegawai) dalam melaksanakan tugas maka semakin baik kinerja pegawai

Selain itu, terdapat masalah atau kurangnya kepuasan kerja pegawai Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I disebabkan oleh alasan tertentu yang membentuk sikap pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, contohnya sikap pegawai yang saling melimpahkan tanggung jawab dan saling mengandalkan solusinya kepada pegawai lainnya, tingkat semangat pegawai Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I dalam melakukan kerja sama untuk

menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Kemudian sejumlah pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah karena tekanan pekerjaan dan masalah lain yang berujung pada kurangnya kinerja pegawai pada organisasi. Selain itu, pegawai yang merasa tugas yang diberikan kurang adil atau kurang sesuai dengan jabatan/tingkat pendidikan maka akan merasa sulit untuk menyelesaikan tugas, karena tugas tersebut harus diselesaikan berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan. Setiap pegawai mengharapkan semua tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Keadilan prosedural dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai judul: **Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.
3. Apakah keadilan prosedural dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I dalam meningkatkan Partisipasi

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh Keadilan prosedural dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Dewi, 2017:31). Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2018:3).

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2018: 215-216). Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” Menurut Simamora (2013:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Irawan, 2018:4).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. (Yulius, 2018:8).

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Manfaat penilaian kinerja yaitu (Rosanti, 2018:5):

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Definisi proses penempatan staf
- 7) Ketidakakuratan Informasi
- 8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- 9) Kesempatan Kerja yang Sama
- 10) Tantangan-tantangan Eksternal
- 11) Umpan Balik pada SDM.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor keadilan prosedural organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

 - a. Pengetahuan (Knowledge)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai.
 - b. Keterampilan (Skill)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (Conceptual Skill), keterampilan manusia (Human Skill), dan keterampilan teknik (Technical Skill)
 - c. Faktor motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.
2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang

memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mangkunegara (2018:67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a) Faktor Kemampuan
Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut (Dewi, 2017:31) :

1. *Quality* (Kualitas)
Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
2. *Quantity* (Kuantitas)
Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
3. *Timeliness* (Tepat waktu)
Timeliness terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* (Efektivitas biaya)
Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

5. *Need for Supervision* (Supervisi)
Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal Impact* (Dampak antar pribadi)
Interpersonal Impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

2.1.2 Keadilan Prosedural

2.1.2.1 Definisi Keadilan Prosedural

Agar suatu jenis pekerjaan dapat menghasilkan produk yang standar dari waktu ke waktu, maka cara-cara mengerjakan untuk menghasilkan produk tersebut harus dilakukan dengan cara-cara yang standar pula. Keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya dan digunakannya *Standard Operation Procedure* (SOP) diantaranya adalah terwujudnya SOP tersebut sebagai alat atau saluran komunikasi bagi manajemen dengan para staf dan para pelaksananya. Melalui *Standard Operation Procedure*, seluruh staf dan karyawan akan mengetahui secara jelas, berusaha untuk memahami tentang tujuan dan sasaran, serta kebijakan dan prosedur kerja perusahaan.

Menurut Abdullah (2017:71) *Standard Operation Procedure* juga dapat digunakan sebagai alat atau acuan untuk melaksanakan pelatihan baik bagi para staf/karyawan lama maupun staf/karyawan baru. *Standard Operation Procedure* dapat mengurangi waktu yang terbuang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja baik bagi manajemen maupun bagi para staf/karyawan. Dengan dibantu oleh pengawasan yang dilaksanakan dalam proses pekerjaan, maka *Standard Operation Procedure* dapat dilaksanakan secara lebih konsisten, dan menjamin terciptanya produk yang standar, sekalipun dikerjakan oleh orang-orang yang berbeda dan pada waktu pelaksanaan yang tidak bersamaan.

Menurut Abdullah (2017:71) Dalam suatu instansi banyak kegiatan-kegiatan yang dilakukan baik bersifat internal maupun eksternal, seperti pembelian barang, penerimaan piutang, pembayaran hutang, kontrak kerja, pencairan dana, dan sebagainya. Untuk melakukan hal tersebut, instansi tidak bisa melakukan sembarangan dan ada sebuah sistem yang lebih sering disebut prosedur dalam menjalaninya, misalnya kegiatan internal perusahaan yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pengguna jasa yaitu proses pencairan dana/uang. Sehubungan dengan kaitannya dengan prosedur pencairan uang yang dibahas, maka pengertian prosedur merupakan hal yang penting.

Menurut Mulyadi (2018:5) menerangkan bahwa pengertian prosedur sebagai berikut : “Prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal (tulis menulis, menggadakan, menghitung, membandingkan antara data sumber dengan data pendukung kedua belah pihak), biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang”. Menurut Sedarmayanti (2018:9), menerangkan bahwa pengertian prosedur sebagai berikut: “Prosedur kerja adalah rangkaian dari tata kerja yang berkaitan satu sama lain sehingga menunjukkan suatu urutan tahap demi tahap serta jalan yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian suatu bidang tugas”.

Menurut Iskandar (2018:174) prosedur kerja adalah tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi atau cara melakukan hal-hal tertentu. Salah satu bentuk konkret dari *explicit knowledge* adalah *Standard Operation Procedure* yaitu prosedur pelaksanaan dasar yang dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja. Dengan menggunakan *Standard*

Operation Procedure maka tugas-tugas akan semakin mudah dikerjakan. *Standard Operation Procedure* sendiri dalam pelaksanaannya sangat fleksibel dimana karyawan dapat memberikan masukan berdasarkan pengetahuan yang diperoleh.

Menurut Abdullah (2017:71) keadilan prosedural adalah tanggung jawab formal atau perintah resmi dalam melakukan sesuatu. *Standard Operational Procedure* (SOP) dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja dimana tugas-tugas akan semakin mudah dikerjakan.

Menurut Saputro (2016:20) agar suatu jenis pekerjaan dapat menghasilkan suatu produk yang standard dari waktu ke waktu maka cara-cara mengerjakan untuk menghasilkan produk tersebut juga harus dilakukan dengan cara yang standard pula.

2.1.2.1 Definisi Keadilan Prosedural

Menurut Saputro, (2016:20) Indikator untuk mengukur variabel keadilan prosedural adalah sebagai berikut:

1. Ekspektasi
Suatu harapan atau keyakinan yang diharapkan akan menjadi kenyataan di masa depan sesuai dengan keinginan dimana untuk mencapainya harus dengan tindakan nyata.
2. Meningkatkan kinerja
Upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam pencapaian target tertentu dengan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.
3. Pelatihan
Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Dewi, 2017:19)

Menurut Hartatik (2018:225) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya”. Seorang dengan tingkat Kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut Wijono (2018:97) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Pengertian yang menyatakan Kepuasan kerja”.

Mangkunegara (2018:118); mendefinisikan Kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Handoko (2018:193), menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja

(Kepuasan kerja) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka” Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Mangkunegara (2018:117) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja *is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*’ (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Menurut Mariyanti (2018:40) “Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan pegawai pada tingkah laku tertentu”.

Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam keadilan prosedural suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut As’ad (2018:104) “Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai sangat banyak. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan Kepuasan kerja kepada pegawai tergantung kepada pribadi masing-masing pegawai. Ada pegawai yang merasa puas dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sedikitnya keluhan, hubungan pegawai dan perusahaan yang lebih harmonis, mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja,

disamping itu pengalaman individu ditempat kerjanya akan mewarnai sikapnya diluar lingkungan pekerjaan dan kebahagiaannya secara umum”

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut Badriyah (2017:241) meliputi antara lain:

1. Situasi dan kondisi pekerjaan
Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjaanya, serta imbalan atau gaji yang didapat.
2. Sistem imbalan
Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi.
3. Penyelia dan komunikasi
Pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.
4. Pekerjaan
Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar.

Menurut Mangkunegara (2018:114), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja
Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria, maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*Supervisi*)
Bagi pegawai, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. *Supervisi* yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

- f. Faktor interistik dari pekerjaan
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja
Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antara pegawai dan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas dalam kerja.
- j. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Indikator untuk mengukur Kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Dewi, 2017:19):

- 1) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.
- 2) *Pay* (gaji)
Gaji/upah merupakan suatu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.
- 3) *Promotion Opportunity* (kesempatan promosi)
Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. Kesempatan promosi memiliki berbagai pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berbeda, didampingi dengan imbalan-imbalan yang mendampinginya.

- 4) *Supervision* (atasan)
Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.
- 5) *Co-worker* (rekan kerja)
Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu pegawai.
- 6) *Working condition* (kondisi kerja)
Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para pegawai akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para pegawai akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu dari Hadi (2021) dengan judul Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Masa Khidmat 2019-2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengurus PMII Rayon Al-Farabi Masa Khidmat 2019-2020 baik secara simultan maupun secara parsial.

Bagja (2019) dengan judul Pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Grha Wiguna Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran teori atau hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Data primer yang digunakan untuk menunjang penelitian ini berasal dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan PT. Grha Wiguna Indonesia serta dari hasil kuisioner yang disebar kepada pegawai perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

keadilan prosedural dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Grha Wiguna Indonesia baik secara simultan maupun secara parsial.

Rialmi (2018) dengan judul Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai Bpbd Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktor Keadilan Prosedural, dalam penelitian ini terbukti memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam membangun Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru sebesar 69,9%, sedangkan sisanya 30,1% yang bisa saja dihubungkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sahlan (2017) dengan judul Pengaruh Keadilan prosedural, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukan bahwa keadilan prosedural , kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya keadilan prosedural yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari Hadi (2018) dengan judul Pengaruh Keadilan prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan prosedural mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 10,5%, dengan demikian kurang lebih sebesar 89,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Widiastutu (2016) dengan judul Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan UNY). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien X_1 15,119, R Square sebesar 0,391, t hitung 5,999 > t tabel 1,672, keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien X_2 sebesar 38,838, R Square sebesar 0,308, t hitung 4,995 > 1,672, keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya pengaruh mediasi t hitung 2,248 > t tabel 1,672, dan koefisien mediasi 0,0849. Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilaksanakan sekarang ini dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1
Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan nama penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Masa Khidmat 2019-2020 (Hadi, 2021)	Metode kuantitatif	– Variabel independen dan dependen – Teknik analisis data	- Variabel rekrutmen - Lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengurus PMII Rayon Al-Farabi Masa Khidmat 2019-2020 baik secara simultan maupun secara parsial.

2	Pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Grha Wiguna Indonesia (Bagja, 2019)		– Variabel independen dan dependen – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Grha Wiguna Indonesia baik secara simultan maupun secara parsial.
3	Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai Bpbd Provinsi Riau (Rialmi, 2018)	Metode kuantitatif	– Variabel independen dan dependen – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel -	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktor Keadilan Prosedural, dalam penelitian ini terbukti memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam membangun Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru sebesar 69,9%, sedangkan sisanya 30,1% yang bisa saja dihubungkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini
4	Pengaruh Keadilan prosedural , Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi (Sahlan, 2017)	Metode kuantitatif	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- Variabel kompensasi - lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukan bahwa keadilan prosedural , kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5	Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan UNY) (Widiastuti, 2016)	Metode kuantitatif	– Variabel independen – Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien X_1 15,119, R Square sebesar 0,391, t hitung 5,999 > t tabel 1,672, (2) keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien X_2 sebesar 38,838, R Square sebesar 0,308, t hitung 4,995 > 1,672,
---	---	--------------------	---	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

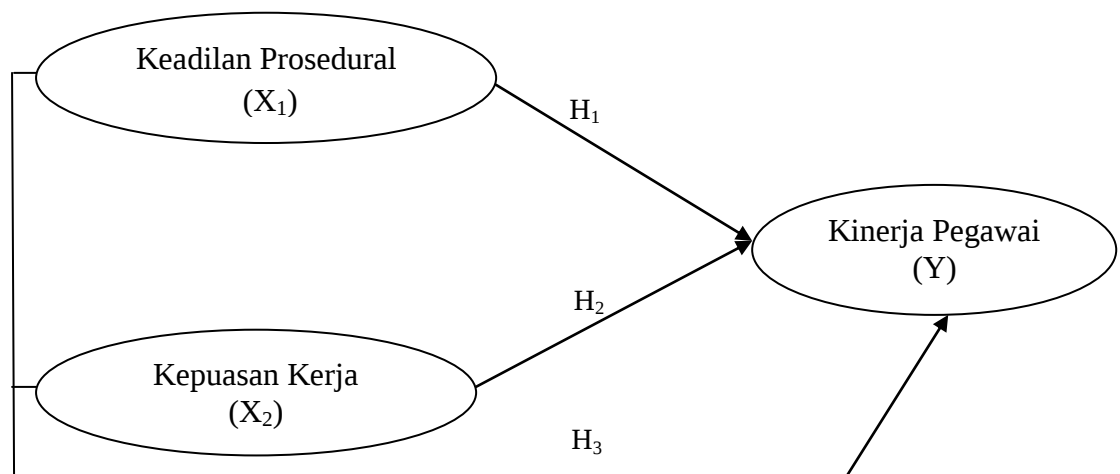
Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut juga tinggi.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Di adaptasi berdasarkan judul penelitian sebelumnya (Rialmi, 2018)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I
- H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I

H₃ : Keadilan prosedural dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan dari penelitian awal bulan April 2021 sampai dengan selesai.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara.

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis individu pegawai Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah Pegawai Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I yang tercatat pada tahun 2021 sebanyak 60 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pegawai Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100

lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*), atau sering disebut parameter (Supranto, 2018:27). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 pegawai Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu *Job Involvement*, Keadilan prosedural dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Keadilan prosedural dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Dewi, 2017:31).	Kualitas	1-5	Interval	A1
			Kuantitas			A2
			Tepat waktu			A3
			Efektivitas biaya			A4
			Supervisi			A5
			Dampak antar pribadi			A6

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Keadilan prosedural (X1)	Salah satu bentuk konkret dari explicit knowledge adalah standard operation procedure. Standard operation procedure atau prosedur pelaksanaan dasar dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja (Saputro, 2016:20	Ekspektasi	1-5	Interval	B1
			Meningkatkan kinerja			B2
			Pelatihan			B3
2	Kepuasan kerja (X2)	Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Dewi, 2017:19)	Pekerjaan itu sendiri			C1
			Gaji			C2
			Kesempatan promosi			C3
			Atasan/ pimpinan			C4
			Rekan kerja			C5
			Kondisi kerja			C6

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1, .b_2$ = Koefisien Variabel

X_1 = Keadilan prosedural

X_2 = Kepuasan kerja

e = Error Term

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak

berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal,

maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan *Job Involvement* dan Keadilan prosedural dan Kepuasan kerja secara individual terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I

H_{o1} : Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I

H_{a2} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I

H_{o2} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a3} : Keadilan prosedural dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I

H_{03} : Keadilan prosedural dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I

Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I beralamat di Jl. Suluh No.99, Sidorejo Hilir, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), rumah berarti bangunan untuk tempat tinggal atau bangunan pada umumnya (seperti gedung). Rumah juga dapat bermakna sebagai tempat singgah atau istirahat. Pada awal peradaban, ketika manusia tinggal berpindah-pindah, rumah sekedar tempat singgah. Berkembang ke masa bertani, manusia memerlukan rumah sebagai tempat istirahat di antara waktu kerja di ladang, sekaligus tempat bernaung dari terpaan hujan, angin, sengatan panas atau dingin, selain itu juga berlindung dari binatang buas. Ketika mulai menetap, manusia menjadikan rumah sebagai tempat berkembangnya kehidupan, berkeluarga, membesarkan anak, wadah pengembangan dan aktualisasi nilai-nilai kehidupan. Rumah merupakan tempat asal dan tumbuhnya manusia dari lahir hingga dewasa.

Beralih dalam konsep perumahan di Nusantara yang sudah dikenal sejak lama, bahkan di era sebelum kedatangan Belanda. Penataan perumahan pada kerajaan atau desa adat dapat ditelusuri dari situs-situs peninggalan Kerajaan Majapahit sampai Mataram, atau kampung adat yang masih terpelihara sampai sekarang, di antaranya di Toraja dan Flores. Bahkan kata "rumah" sendiri tidak hanya dapat diartikan tunggal namun makna rumah dalam budaya Nusantara dapat diartikan lebih luas tidak sesederhana itu. Banyak istilah rumah dari berbagai daerah di Indonesia

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	2	3,3
	b. 26-31 Tahun	14	23,3
	c. 32-37 Tahun	10	16,7
	d. 38-43 Tahun	8	13,3
	e. 44-50 Tahun	15	25,0
	f. >51 Tahun	11	18,3
Total		60	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	35	58,3
	b. Wanita	25	41,7
Total		60	100
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	12	20,0
	b. Menikah	48	80,0
Total		60	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	1	1,7
	b. Diploma	15	25,0
	c. Sarjana	37	61,7
	d. Pasca Sarjana	7	11,7
Total		60	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	11	18,3
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	38	63,3
	c. > Rp 5.500.000	11	18,3
Total		60	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 2 responden atau 3,3%, yang berusia 26 sampai dengan

31 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 23,3%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 16,73%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 13,3%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 responden atau 25% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 11 responden atau 18,3%.

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 35 responden atau 58,3% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 25 responden atau 41,7%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 12 responden atau 20% dan yang sudah menikah sebanyak 48 responden atau 80%.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 1 responden atau 1,7%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 15 responden atau 25%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 37 responden atau 61,7% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 responden atau 11,7%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 11 responden atau 18,3% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 38 responden atau 63,3% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 11 responden atau 18,3% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,254. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

Tabel IV-2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=60)	Ket
1	A1	Y	0,743	0,254	Valid
2	A2		0,822	0,254	Valid
3	A3		0,829	0,254	Valid
4	A4		0,775	0,254	Valid
5	A5		0,711	0,254	Valid
6	A6		0,678	0,254	Valid
7	B1	X ₁	0,821	0,254	Valid
8	B2		0,787	0,254	Valid
9	B3		0,772	0,254	Valid
10	C1	X ₂	0,651	0,254	Valid
11	C2		0,672	0,254	Valid
12	C3		0,599	0,254	Valid
13	C4		0,676	0,254	Valid
14	C5		0,541	0,254	Valid
15	C6		0,576	0,254	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,254 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel IV-3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Keandalan	Nilai Cronbach Alpha	Keandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,914	Handal
2.	Keadilan Prosedural (X1)	0,60	0,893	Handal
3.	Kepuasan Kerja (X2)	0,60	0,840	Handal

Sumber : data diolah, 2021

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,60 atau diatasnya adalah baik”.

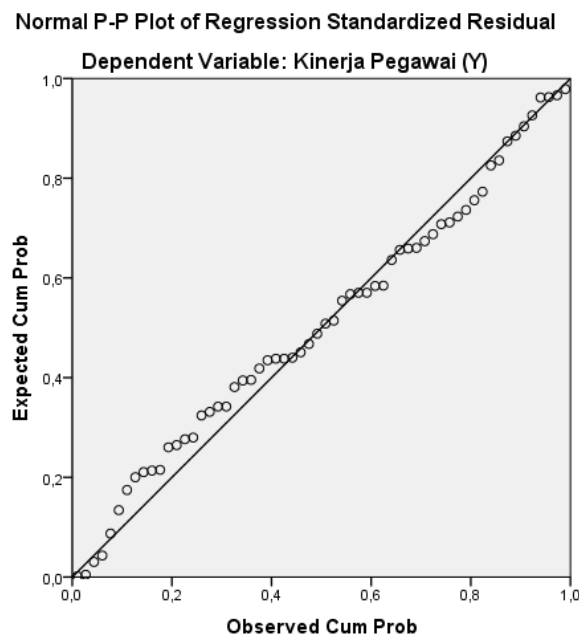
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Keadilan prosedural dan Kepuasan Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Keadilan prosedural	,893	1,120	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	,893	1,120	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

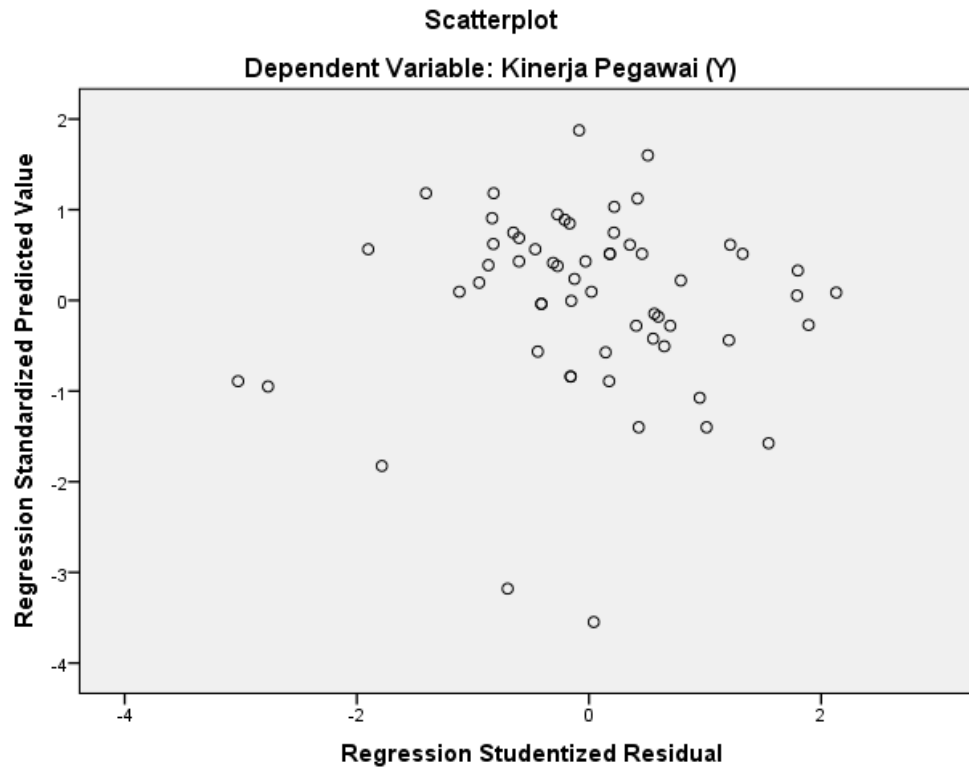
Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti

tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Keadilan prosedural (X_1) dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.3 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV-5 berikut :

Tabel IV-5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja responden saat ini dapat diterima oleh pimpinan	4	6,7	1	1,7	6	10,0	39	65,0	10	16,7	,3,83
2	Responden tetap meningkatkan kuantitas kerja responden menjadi yang lebih baik	4	6,7	3	5,0	7	11,7	31	51,7	15	25,0	3,83
3	Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	2	3,3	4	6,7	8	13,3	30	50,0	16	26,7	3,90
4	Responden dapat menyelesaikan tugas dengan efektif	1	1,7	7	11,7	17	28,3	26	43,3	9	15,0	3,58
5	Supervisi responden sesuai dengan jabatan responden	1	1,7	7	11,7	17	28,3	26	43,3	9	15,0	3,58
6	Kemampuan responden dalam menyelesaikan tugas semakin baik	3	5,0	2	3,3	13	21,7	26	43,3	16	26,7	3,83
Rerata												3,76

Sumber : Data di olah 2021

Berdasarkan IV-5 di atas dapat dijelaskan bahwa kualitas kerja responden saat ini dapat diterima oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden tetap meningkatkan

kuantitas kerja responden menjadi yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dengan nilai rata-rata sebesar 3,58 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Supervisi responden sesuai dengan jabatan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,58 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Kemampuan responden dalam menyelesaikan tugas semakin baik dengan nilai rerata sebesar 3,83 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,76 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel keadilan prosedural.

4.4.2 Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga

Penjelasan responden tentang variabel keadilan prosedural dapat dilihat pada Tabel IV-6 berikut:

Tabel IV-6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada responden sesuai dengan ekspektasi responden	4	6,7	1	1,7	6	10,0	39	65,0	10	16,7	3,83

Lanjutan Tabel IV-6

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Responden dapat meningkatkan kinerja responden berdasarkan prosedur yang berlaku	4	6,7	3	5,0	7	11,7	31	51,7	15	25,0	3,83
3	Pelatihan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan jabatan responden	2	3,3	4	6,7	8	13,3	30	50,0	16	26,7	3,58
Rerata												3,77

Sumber : Data di olah, 2021

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada responden sesuai dengan ekspektasi responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden dapat meningkatkan kinerja responden berdasarkan prosedur yang berlaku dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pelatihan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan jabatan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,58 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan prosedural responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,77 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel keadilan prosedural.

4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel IV-7 berikut :

Tabel IV-7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden merasa aman dengan pekerjaan responden saat ini	2	3,3	2	3,3	10	16,7	32	53,3	14	23,3	3,90
2	Gaji yang responden terima sesuai dengan kebutuhan responden	7	11,7	2	3,3	19	31,7	25	41,7	7	11,7	3,38
3	Responden merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi	3	5,0	3	5,0	8	13,3	26	43,3	20	33,3	,95
4	Responden merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap karyawan	4	6,7	2	3,3	11	18,3	29	48,3	14	23,3	3,78
5	Responden merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik	5	8,3	5	8,3	16	26,7	24	40,0	10	16,7	3,48
6	Kondisi pekerjaan responden saat ini membuat responden semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas	3	5,0	3	5,0	12	20,0	26	43,3	16	26,7	3,82
Rerata												3,72

Sumber : Data di olah, 2021

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas dapat dijelaskan bahwa responden merasa aman dengan pekerjaan responden saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Gaji yang responden terima sesuai

dengan kebutuhan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,38 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,78 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Kondisi pekerjaan responden saat ini membuat responden semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,72 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kepuasan kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa keadilan prosedural (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV-8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai pada Balai
Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,361	0,442	0,016	2,002	0,418
Keadilan prosedural (X ₁)	0,423	0,101	4,184	2,002	0,035
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,497	0,102	4,864	2,002	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel IV.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,361 + 0,423X_1 + 0,497X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

- 1) Koefesien Regresi (β)
 - a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,361 artinya bila mana keadilan prosedural (X₁) dan kepuasan kerja (X₂), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I, adalah sebesar 0,361 pada satuan skala likert
 - b. Koefisien regresi keadilan prosedural (X₁) sebesar 0,423. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel keadilan prosedural secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I sebesar 42,3% dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X₂) dianggap konstan.
 - c. Koefisien regresi kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,497. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan

Sumatera I sebesar 49,7% dengan asumsi variabel keadilan prosedural (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I karena diperoleh koefisien regresi sebesar 49,7%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel IV.9 berikut:

Tabel IV-9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,517	,500	,58529

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X_2), Keadilan prosedural (X_1)

Dari Tabel IV.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,9%. Artinya faktor keadilan prosedural (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat

kuat terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,500 artinya bahwa sebesar 50% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor keadilan prosedural (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 50% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti pengalaman kerja, produktivitas kerja, kompensasi, tunjangan kerja dan prestasi kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Keadilan prosedural (X_1)

Pengaruh keadilan prosedural (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} (4,184) lebih besar dari t_{tabel} (2,002), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa keadilan prosedural berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I, artinya kebijakan tentang variabel keadilan prosedural mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2)

Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} sebesar 4,864 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,002. oleh karena t_{hitung} (4,864) lebih besar dari t_{Tabel} (2,002) maka menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan

Sumatera I digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV-10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	20,914	2	10,457	30,527	3,162	0,000 ^a
Residuan	19,526	52	0,343			
Total	40,440	59				

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,527 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,162. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (30,527) > F_{tabel} (3,162)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel keadilan prosedural (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Bagja (2019) dan Rialmi (2018) karena variabel independen yang diteliti sama-sama

berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai jika ketika pegawai memiliki prestasi kerja, kemudian peraturan yang ditetapkan kepada pegawai berdasarkan pertimbangan sesuai dengan prosedur serta sistem kerja yang ditetapkan sesuai dengan standar operasional. Implikasi mengenai kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa perilaku pegawai dalam menyelesaikan aktivitas di kantor sudah baik, dengan dukungan sosial dari kantor dapat membuat pegawai semakin semangat dan pegawai merasa saat ini tidak ada konflik peran dalam menyelesaikan tugas. selain itu, lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat pegawai semakin semangat dalam menyelesaikan tugas serta merasa kepuasan kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tupoksi jabatan pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Keadilan prosedural secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.
3. Keadilan prosedural dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I agar dapat memberikan tugas kepada pegawai yang sesuai dengan SOP sehingga pegawai mudah dalam menyelesaikan tugas.
2. Pihak Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera I agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai.

3. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel keadilan prosedural, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, tapi juga tentang variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kemampuan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung. (2017). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Vol.1, No.1*
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bagja, D. (2019). Pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Grha Wiguna Indonesia, *Jurnal Riset Manajemen, Vol. 1, No. 1*
- Dewi, I. S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Hadi, N. (2021). Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Masa Khidmat 2019-2020. *Jurnal Riset Manajemen, Vol. 1, No. 1*
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Iskandar , A. (2018). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 9, No. 2*
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.

- Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Mariyanti, E. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer, Volume 1, No. 1*
- Mulyadi. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- PERMENPAN PER/21/M-PAN/11/2008 tentang pembuatan SOP
- Prihantono, Mursidi (2016) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 17, No. 1a*
- Rialmi, Z. (2018). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai Bpbd Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 1, No. 2*
- Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*
- Sahlan, N. I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1*
- Saputro, H. D. (2016). *Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure dan Technology Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Techno Multi Utama*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Simamora, H., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, M. A. (2018). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Sutrisno, W. (2018) *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X*. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia,
- Sutrisno, W.i (2018) *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X*. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia,
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2018, 2 (3): 1624-1636
- Tartib, A. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Pasundan 6 Bandung Dan SMK Pasundan 3 Bandung. *Artikel Universitas Komputer Indonesia*
- Tjiptono. (2018). *Kepuasan Dalam Pelayanan*. Jakarta ; Salemba Empat.
- Umar, H. (2013) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Widiastutu. (2016). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan UNY). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Yuliana, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*
- Yulius, S. (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*
- Yunanda. N. A. (2016). penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Artikel Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*

Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Laki-Laki ☐
- b. Perempuan ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma ☐
- c. Sarjana ☐
- d. Pasca Sarjana ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya saat ini dapat diterima oleh pimpinan					
2	Saya tetap meningkatkan kuantitas kerja saya menjadi yang lebih baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efektif					
5	Supervisi saya sesuai dengan jabatan saya					
6	Hubungan antar pribadi saya dalam menyelesaikan tugas semakin baik dan					

b. Keadilan Prosedural (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada saya sesuai dengan ekspektasi saya					
2	Saya dapat meningkatkan kinerja saya berdasarkan prosedur yang berlaku					
3	Pelatihan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan jabatan saya					

d. Kepuasan Kerja (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
3	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi					
4	Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap karyawan					
5	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik					
6	Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisioner

N O	KARAKTERISTIK					Pernyataan						Y	Pernyataan			X1	Pernyataan						X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	B1	B2	B3	B4	B5	B6		C1	C2	C3		D1	D2	D3	D4	D5	D6	
1	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3,83	3	4	4	3,67	4	3	5	5	5	3	4,17
2	3	1	2	2	3	4	4	4	4	2	4	3,67	2	3	4	3,00	4	2	2	4	4	2	3,00
3	6	1	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3,67	5	2	3	3,33	4	4	4	4	4	4	4,00
4	5	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	2	5	3	3,33	4	3	4	4	4	4	3,83
5	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	3	3	3,67
6	2	2	1	2	2	4	3	3	4	3	3	3,33	3	2	3	2,67	2	3	5	3	4	4	3,50
7	6	1	2	3	4	4	5	4	3	3	3	3,67	4	4	5	4,33	3	4	5	4	3	3	3,67
8	5	2	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4,33	3	4	4	3,67	4	5	4	5	4	4	4,33
9	1	1	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3,00	5	4	4	4,33	4	3	5	5	2	4	3,83
10	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	3	3,67	4	3	5	3	4	4	3,83
11	4	1	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4,50	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4	4	4,67
12	6	1	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3,50	5	2	4	3,67	4	3	4	4	4	3	3,67
13	5	1	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4,17	4	5	2	3,67	5	3	5	5	4	4	4,33
14	4	2	2	3	3	5	4	4	3	4	5	4,17	4	4	4	4,00	4	4	5	5	5	4	4,50
15	5	2	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4,83	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4	4,17
16	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3,83	3	3	4	3,33	5	3	5	4	5	5	4,50
17	5	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1,67	2	2	3	2,33	5	2	3	2	2	2	2,67
18	2	1	1	2	2	4	4	4	3	4	5	4,00	5	5	5	5,00	4	3	4	4	4	5	4,00
19	6	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	4	4	5	4	5	5	4,50
20	5	2	2	3	3	4	2	4	2	3	4	3,17	4	2	4	3,33	3	1	5	3	3	3	3,00
21	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	3,50	4	2	4	3,33	3	1	5	1	3	1	2,33
22	4	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4,33	2	2	4	2,67	5	4	5	5	5	5	4,83
23	5	1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3,83	3	3	4	3,33	5	4	5	5	5	5	4,83
24	3	1	2	3	3	4	4	5	5	5	5	4,67	4	5	4	4,33	3	4	2	4	1	3	2,83
25	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3,17	3	3	4	3,33	2	3	4	4	3	2	3,00
26	1	2	1	3	2	4	4	4	3	3	4	3,67	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4,00
27	2	2	1	2	2	4	4	3	2	2	4	3,17	1	5	5	3,67	4	3	4	4	4	4	3,83
28	5	2	2	3	3	3	4	4	4	3	5	3,83	4	3	4	3,67	4	3	5	4	4	4	4,00
29	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	5	3	5	4,33	3	3	4	4	4	4	3,67
30	5	1	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3,83	5	4	3	4,00	4	1	3	2	3	4	2,83
31	6	1	2	4	4	4	4	3	3	3	5	3,67	4	3	4	3,67	3	1	1	1	1	4	1,83
32	6	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4	4,33
33	4	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1,67	2	2	2	2,00	4	4	4	4	4	4	4,00
34	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1,50	3	3	2	2,67	4	4	4	3	3	3	3,50
35	3	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2	1,50	2	2	2	2,00	1	1	2	1	2	1	1,33
36	6	2	2	1	4	1	1	2	2	3	1	1,67	1	2	2	1,67	1	1	1	1	2	1	1,17
37	6	1	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	4,33
38	6	1	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4	4,17
39	5	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4,83	5	3	4	4,00	4	3	3	5	3	3	3,50
40	5	1	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4,00	4	3	4	3,67	4	5	3	3	1	5	3,50
41	2	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3,83
42	6	2	2	3	4	5	5	3	4	2	1	3,33	3	4	5	4,00	4	4	3	5	2	4	3,67
43	6	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4,83	3	4	4	3,67	5	4	4	3	5	5	4,33
44	3	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5,00	2	2	4	2,67	5	5	5	4	4	5	4,67
45	4	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3,50	4	5	5	4,67	4	3	4	3	3	3	3,33
46	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3,83	5	4	4	4,33	4	3	4	4	4	4	3,83
47	2	1	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4,17	5	4	5	4,67	4	4	3	3	5	5	4,00
48	2	1	1	2	2	4	5	5	4	3	4	4,17	2	2	3	2,33	5	4	5	5	3	4	4,33
49	5	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3,83	3	4	3	3,33	4	4	4	4	3	3	3,67
50	5	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3,83	5	5	5	5,00	5	3	3	4	4	3	3,67
51	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	3	3,83	3	3	4	3,33	3	3	4	4	3	4	3,50
52	4	1	2	3	3	4	4	5	5	5	5	4,67	4	5	4	4,33	5	5	5	4	3	5	4,50
53	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3,17	3	3	4	3,33	3	3	4	3	3	4	3,33
54	5	1	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3,67	5	5	5	5,00	4	4	4	4	1	3	3,33
55	5	2	2	3	4	3	3	5	3	2	3	3,17	3	3	4	3,33	3	1	1	3	1	5	2,33
56	2	1	1	3	3	5	3	3	3	3	4	3,50	2	2	3	2,33	5	4	4	3	4	5	4,17
57	2	1	2	3	2	5	5	5	5	5	4	4,83	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	5	4,83
58	3	1	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3,50	3	4	4	3,67	3	4	4	4	3	4	3,67
59	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	5	4,17	5	4	4	4,33	4	4	4	5	3	5	4,17
60	3	2	2	3	3	5	4	4	3	4	5	4,17	4	4	3	3,67	4	5	4	4	4	5	4,33

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	3,3	3,3	3,3
	26-31 tahun	14	23,3	23,3	26,7
	32-37 tahun	10	16,7	16,7	43,3
	38-43 tahun	8	13,3	13,3	56,7
	44-50 tahun	15	25,0	25,0	81,7
	> 51 tahun	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	35	58,3	58,3	58,3
	Wanita	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	12	20,0	20,0	20,0
	Menikah	48	80,0	80,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	1	1,7	1,7	1,7
	Diploma	15	25,0	25,0	26,7
	Sarjana	37	61,7	61,7	88,3
	Pasca Sarjana	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	11	18,3	18,3	18,3
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	38	63,3	63,3	81,7
	>Rp. 5.500.000	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,7	6,7	6,7
	TS	1	1,7	1,7	8,3
	KS	6	10,0	10,0	18,3
	S	39	65,0	65,0	83,3
	SS	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,7	6,7	6,7
	TS	3	5,0	5,0	11,7
	KS	7	11,7	11,7	23,3
	S	31	51,7	51,7	75,0
	SS	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,3	3,3	3,3
	TS	4	6,7	6,7	10,0
	KS	8	13,3	13,3	23,3
	S	30	50,0	50,0	73,3
	SS	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	7	11,7	11,7	13,3
	KS	17	28,3	28,3	41,7
	S	26	43,3	43,3	85,0
	SS	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	7	11,7	11,7	13,3
	KS	17	28,3	28,3	41,7
	S	26	43,3	43,3	85,0
	SS	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,0	5,0	5,0
	TS	2	3,3	3,3	8,3
	KS	13	21,7	21,7	30,0
	S	26	43,3	43,3	73,3
	SS	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Keadilan Prosedural (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,7	6,7	6,7
	TS	3	5,0	5,0	11,7
	KS	7	11,7	11,7	23,3
	S	31	51,7	51,7	75,0
	SS	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,3	3,3	3,3
	TS	4	6,7	6,7	10,0
	KS	8	13,3	13,3	23,3
	S	30	50,0	50,0	73,3
	SS	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	7	11,7	11,7	13,3
	KS	17	28,3	28,3	41,7
	S	26	43,3	43,3	85,0
	SS	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kepuasan Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,3	3,3	3,3
	TS	2	3,3	3,3	6,7
	KS	10	16,7	16,7	23,3
	S	32	53,3	53,3	76,7
	SS	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11,7	11,7	11,7
	TS	2	3,3	3,3	15,0
	KS	19	31,7	31,7	46,7
	S	25	41,7	41,7	88,3
	SS	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,0	5,0	5,0
	TS	3	5,0	5,0	10,0
	KS	8	13,3	13,3	23,3
	S	26	43,3	43,3	66,7
	SS	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,7	6,7	6,7
	TS	2	3,3	3,3	10,0
	KS	11	18,3	18,3	28,3
	S	29	48,3	48,3	76,7
	SS	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,3	8,3	8,3
	TS	5	8,3	8,3	16,7
	KS	16	26,7	26,7	43,3
	S	24	40,0	40,0	83,3
	SS	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,0	5,0	5,0
	TS	3	5,0	5,0	10,0
	KS	12	20,0	20,0	30,0
	S	26	43,3	43,3	73,3
	SS	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,83	,960	60
A2	3,83	1,076	60
A3	3,90	,986	60
A4	3,58	,944	60
A5	3,58	,944	60
A6	3,83	1,028	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	18,73	17,792	,743	,901
A2	18,73	16,402	,822	,889
A3	18,67	17,006	,829	,888
A4	18,98	17,678	,775	,896
A5	18,98	18,118	,711	,905
A6	18,73	17,792	,678	,910

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,57	24,724	4,972	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	243,122	59	4,121	3,327	,006
Within People Between Items	5,889	5	1,178		
Residual	104,444	295	,354		
Total	110,333	300	,368		
Total	353,456	359	,985		

Grand Mean = 3,76

Lampiran 8 Reliability & Validitas Keadilan Prosedural (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,83	1,076	60
B2	3,90	,986	60
B3	3,58	,944	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	7,48	3,169	,821	,824
B2	7,42	3,569	,787	,852
B3	7,73	3,758	,772	,866

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,32	7,474	2,734	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	146,994	59	2,491	6,300	,003
Within People	3,344	2	1,672		
Residual	31,322	118	,265		
Total	34,667	120	,289		
Total	181,661	179	1,015		

Grand Mean = 3,77

Lampiran 9 Reliability & Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,90	,915	60
C2	3,38	1,121	60
C3	3,95	1,064	60
C4	3,78	1,059	60
C5	3,48	1,127	60
C6	3,82	1,049	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	18,42	16,688	,651	,809
C2	18,93	15,250	,672	,802
C3	18,37	16,134	,599	,817
C4	18,53	15,609	,676	,802
C5	18,83	16,209	,541	,830
C6	18,50	16,390	,576	,821

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,32	22,390	4,732	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	220,164	59	3,732	5,378	,000
Within People Between Items	16,081	5	3,216		
Residual	176,419	295	,598		
Total	192,500	300	,642		
Total	412,664	359	1,149		

Grand Mean = 3,72

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X2), Keadilan Prosedural (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,517	,500	,58529

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Keadilan Prosedural (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,914	2	10,457	30,527	,000 ^b
	Residual	19,526	57	,343		
	Total	40,440	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Keadilan Prosedural (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,361	,442		,816	,418
	Keadilan Prosedural (X1)	,423	,101	,408	4,184	,000
	Kepuasan Kerja (X2)	,497	,102	,474	4,864	,000

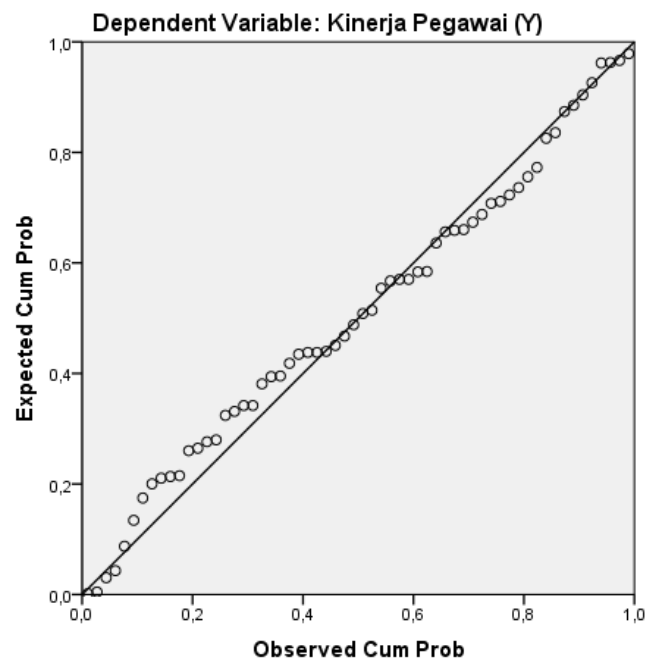
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

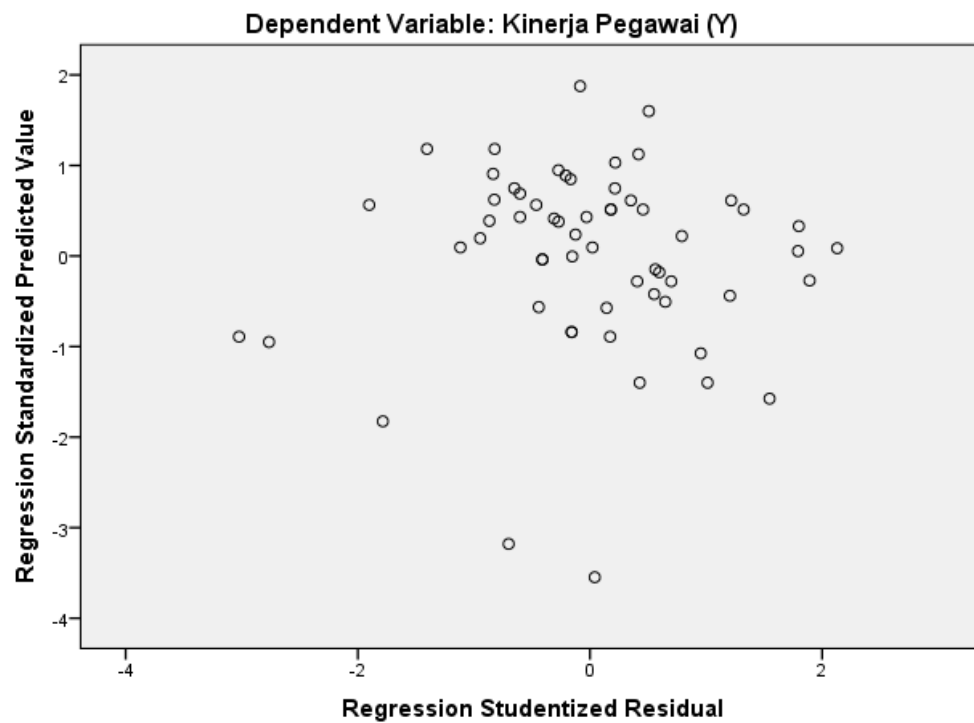
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keadilan Prosedural (X1)	,893	1,120
	Kepuasan Kerja (X2)	,893	1,120

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	72-73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50-54	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel