PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PELAYANAN MARKAS POLDA ACEH

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

AMIRUDDIN
NPM :1802120131

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, 23 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

AMIRUDDIN
NPM : 1802120133

Dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PELAYANAN MARKAS POLDA ACEH

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	Pembimbing I	Pembimbing II
Suryani Murad,SE,M.Si	**Tuwisna, S.E. M.M**	**Devi Kumala, S.Si, M.T**
NIK. 19720205 200103 2 001	**NIK. 19850710 201506 2 001**	**NIK. 19750506 201202 1 001**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Farmizi 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, 23 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

AMIRUDDIN
NPM : 1802120133

Dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PELAYANAN MARKAS POLDA ACEH

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 26 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

HJ. Nadiva, SE., M.Si
NIK: 19590107 199201 2 001

Anggota

Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Devi Kumala, S.Si, M.T
NIK. 19750506 201202 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

AYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA KRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK DA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI ROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS UHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA ERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA UKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh,23 September 2022

Yang Menyatakan



Amiruddin

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama	: Amiruddin
NPM	: 1802120133
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 Eklusif(*Non-Exclusive Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PELAYANAN MARKAS POLDA ACEH

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 : 23 September 2022

Yang Menyatakan,



Amiruddin

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Markas Polda Aceh*". Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Adnan dan Ibunda Annisah beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Devi Kumala, S.Si, MT, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Serta Kawan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 10 Januari 2022
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **ii**
DAFTAR TABEL ..... **iv**
DAFTAR GAMBAR ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 6
1.5 Ruang lingkup penelitian 7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN **8**
2.1 Landasan Teoritis 8
2.1.1 Kinerja Pegawai 8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai 8
2..1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai 10
2.1.2 Kepuasan Kerja 10
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja 10
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 11
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja 11
2.1.3 Keadilan Prosedural 12
2.1.3.1 Pengertian Keadilan Prosedural 12
2.1.3.2 Faktor-Faktor Keadilan Prosedural 13
2.1.3.3 Indikator Keadilan Prosedural 14
2.1.4 Kompesasi 14
2.1.4.1 Pengertian Kompesasi 14
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompesasi 15
2.1.4.3 Indikator Kompensasi 16
2.2 Penelitian Sebelumnya 16
2.3 Kerangka Pemikiran 20
2.4 Hipotesis 20

BAB III METODE PENELITIAN 21
3.1 Desain Penelitian 21
3.1.1 Tujuan Peneliatian 21
3.1.2 Jenis Penelitian 21
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian 22
3.1.4 Horizon Waktu 22
3.1.5 Unit Analisis 22
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian 22
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data 23
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel 24
3.5 Teknik Analisis Data 26
3.6 Pengujian Data 26
3.6.1 Pengujuan Vadilitas 26
3.6.2 Pengujian Reabilitas 27
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik 27
3.7 Pengujian Hipotesis 28

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 31
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 31
4.2 Hasil Penelitian 31
4.2.1 Karakteristik Responden 32
4.2.2 Pengujian Data 34
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden 36
4.2.4 PengujianAsumsi Klasik 41
4.2.5 Pengujian Hipotesis 44
4.2.6 Analisis Korelasi 47
4.3 Implikasi Penelitian 49

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 50
5.1 Kesimpulan 50
5.2 Saran 50

DAFTAR PUSTAKA 52
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya 18
Tabel 3.1 Skala Pengukuran 24
Tabel 3.2 Definisi Operasional 25
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 32
Tabel 4.2 Usia Responden 32
Tabel 4.3 Pendidikan Responden 33
Tabel 4.4 Penghasilan Responden 33
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian 34
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian 35
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja 36
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Keadilan Prosedural 37
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kompensasi 39
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai 40
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas 42
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda 44
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan) 47
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi 48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....20
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas 41
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 43

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PELAYANAN MARKAS POLDA ACEH

AMIRUDDIN
NPM :1802120131

Pembimbing 1. Tuwisna, SE.MM
Pembimbing 2. Devi Kumala, S.Si, MT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, keadilan procedural, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Markas Polda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 pegawai yang ada pada Pelayanan Markas Polda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Markas Polda Aceh. Keadilan prosedural secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Markas Polda Aceh. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Markas Polda Aceh. Kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Markas Polda Aceh. Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) diperoleh angka R sebesar 0,892. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 89,2%, sedangkan 10,8%. peningkatan kinerja pegawai di tentukan oleh kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi. semakin puas yang dirasakan karyawa, semakin adilnya ketua Markas, dan semakin memadai komoensasinya maka semakin beras peluang bagi Pelayanan Markas Polda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu institusi. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantarannya perusahaan harus selalu mengutamakan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan..

Menurut Isvandiari (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan dapat menempuh beberapa cara

diantaranya melalui kepuasan kerja, pemberian kompensasi yang layak dan keadilan prosedural.

Setiap institusi berusaha meningkatkan serta mengembangkan institusi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para anggota. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja institusi. Pada dasarnya institusi memiliki visi dan misi tertentu yang harus di capai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (*profit oriented*) dan kepuasan kerja para anggota. Untuk dapat mencapai tujuan institusi tersebut, mendorong para pimpinan istitusi agar dapat memaksimalkan kinerja anggota dalam mencapai tujuan institusi.

Kepuasan Kerja pada dasarnya setiap orang yang bekerja akan mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya (Bahri & Nisa, 2017). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual artinya setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan nilai yang berlaku dalam dirinya (Handoko, 2017). Apabila kepedulian pemerintah di pandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena anggota merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan hasil kerjanya. Dengan kata lain kepuasan kerja menentukan kinerja para anggota.

Menurut Latifah (2020), mendefinisikan keadilan prosedural yaitu mengacu pada kewajaran proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk menentukan sumber daya dan alokasi keputusan. Keadilan prosedural mengacu pada proses pengambilan keputusan atau serangkaian kebijakan yang digunakan untuk membuat keputusan hasil di dalam satu istitusi. Keadilan prosedural

merupakan bahwa anggota akan cenderung berharap kesejahteraan yang sesuai denganapa yang menjadi tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas.

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. kompensasi adalah suatu perhatian yang diberikan oleh institusi kepada anggota dalam rangka kontribusi yang diberikan dalam bentuk, seperti upah atau gaji, reward, insentif atau bonus, komisi, dan lain-lain. Pemberian kompensasi yang diberikan waktu, tenaga, pikiran dan tanggung jawab yang telah mereka berikan kepada institusi..

Anggota Polri adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia (Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2002). Polri semakin dituntut oleh masyarakat Indonesia untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, sebagai penegak hukum, sebagai pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat secara profesional, transparan, responsif dan akuntabel. Hal ini juga yang dihadapi oleh Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (POLDA) dalam kesehariannya, mereka dituntut berinteraksi dengan masyarakat, pandai berkomunikasi dengan rekan kerja, dan loyal terhadap atasan.

Kepolisian Daerah Aceh atau Polda Aceh adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Aceh yang di tempatkan di Markas Polisi Daerah (Mapolda) Aceh, dengan struktur organisasi yang dipimpin oleh Kapolda dan Wakapolda. Dibawah pimpinan Kapolda dan Wakapolda, terdapat tiga unsur pimpinan dimana pada setiap unsur pimpinan tersebut terdiri dari beberapa satuan kerja. Mapolda Aceh merupakan salah satu markas kepolisian yang ada di

provinsi Aceh yang saat ini masih aktif dalam menjalankan tugas dan tujuannya. Tidak dipungkiri adanya permasalahan dan peristiwa yang terjadi di dalam suatu kelompok kerja selama proses pencapaian tujuan kerja.

Menurut survey awal dengan ketua Pelayanan Markas polda aceh menjelaskan bahwa beberapa waktu lalu tepatnya 16 Agustus 2016, enam anggota Polda Aceh dipecat karena melanggar kode etik berat meninggalkan dinas selama 30 hari berturut-turut. Sepanjang 2017, sebanyak 76 personel Polda Aceh dipecat. di antara anggota polisi yang diberhentikan tersebut, 51 diantaranya karena desersi, 13 kasus pidanaumum, dan 8 tersandung kasus narkoba. Menurut Rio, anggota Polri Polda Aceh, yang melanggar Komisi Kode Etik Polri (KKEP) selama 2017 terus bertambah atau naik 27,4 persen dibanding tahun lalu (Setyadi, 2017). Berdasarkan data Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) anggota Polri Polda Aceh tahun 2018, tercatat sebanyak 48 orang diberhentikan karena kasus desersi.

Kasus di atas menunjukkan adanya permasalahan yang menyebabkan beberapa anggota kepolisian meninggalkan tugas. Meninggalkan tugas merupakan hal yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja seseorang. Adapun akibat dari anggota yang mengalami ketidakpuasan kerja maka akan membawa nilai negatif bagi organisasi selain pada diri anggota sendiri. Ketidakpuasan kerja pada seseorang dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, atau menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Fenomena yang terjadi pada pelayanan markas Polda yang penulis amati diantaranya masih belum optimalnya pencapaian kinerja pegawai yang berkaitan

erat dengan kepuasan kerja dan hasil kerja yang belum memenuhi standar. Serta keadilan prosedural dan kompensasi yang diterima berupa tunjangan kinerja tidaklah adil, antara beban kerja pegawai terhadap kinerja pelayanan markas Polda. Maka berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Markas Polda Aceh".**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh ?
2. Seberapa besar pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh ?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh ?

1.3. Tujuan Peneliatian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam skripsi peneletian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh.

1.4. Manfaat Peneliatian

Adapun manfaat yang akan dihasilkan dari penelitian diatas yaitu:

1. Manfaat teoritis

   Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawansan dan ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh.

2. Manfaat praktis

   Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan berpikir terkait dengan masalah yang ada dalam penelitian ini, juga bisa menjadi kontribusi yang baik, baik dari kalangan akademis maupun aktivitas lainnya. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan manfaat bagi pembaca dan mengetahui bagaimanapengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh.

1.5. Ruang lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas,maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja pada pelayanan markas Polda Aceh, kemudian bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Suyadi (2016) "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2016:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Menurut Isvandiari (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal anggota atau pegawai Sanjaya (2019:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.
   Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
   Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.
   Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2018) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawah, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
   .

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan apa yang dirasakan sesuai dengan harapannya. Kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa yang berasal dari kesan yang dirasakan terhadap suatu produk. Jadi tingkat kepuasan adalah perbandingan antara harapankonsumen dengan kenyataan yang ada, jika harapan harapan dengan kenyataan lebih rendah kenyataan, maka konsumen akan kecewa. Jika kinerja melebihi harapan maka konsumen akan merasa sangat puas (Wulandari, 2017:4).

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas tehadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas.Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Siagian 2018). Nabawi

(2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Putri (2019) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilakuan kerja terhaddap masing-masing.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sutrisno dalam Putri (2019):

a. Faktor Psikologis, merupakan faktor dari dalam jiwa yang meliputi ketentraman, kenyamanan, ketenangan, sikap dalam bekerja, bakat, dan skill.
b. Faktor sosial, merupakan faktor bagaimana bersosialisasi dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan kerja.
c. Faktor finansial, merupakan faktor yang dibutuhkan setiap karyawan meliputi gaji, imbalan, jaminan kesejahteraan, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas yang didapat dari tempat bekerja.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Herzberg (dalam Putri 2019) adalah:

1. Kompensasi, imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.
2. Kondisi kerja, kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja.
3. Sistem administrasi, suatu bentuk usaha yang berkaitan dengan pengaturan kebijakan demi meraih tujuan organisasi.
4. kebijakan perusahaan, ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi.
5. Kesempatan untuk berkembang, Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

2.1.3 Keadilan Prosedural

2.1.3.1 Pengertian Keadilan Prosedural

Menurut Qustoloni (2017) mengatakan bahwa keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar. Aturan-aturan tersebut memiliki implikasi yang sangat penting karena dipandang sebagai manifestasi nilai-nilai proses dasar dalam organisasi. Jadi individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural manakala aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya apabila prosedur dalam organisasi itu dilanggar maka individu akan mempersepsikan adanya ketidak-adilan. Karenanya keputusan harus dibuat secara konsisten tanpa adanya bias-bias pribadi dengan melibatkan sebanyak mungkin informasi yang akurat, dengan kepentingan-kepentingan individu yang terpengaruh terwakili dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai etis mereka, dan dengan suatu hasil yang dapat di modifikasi.

Menurut Mulyadi (2017:5) 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 Latifah (2020), mendefinisikan keadilan prosedural yaitu mengacu pada kewajaran proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk menentukan sumber daya dan alokasi keputusan.

Menurut Iskandar (2018:174) Keadilan prosedural atau 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 Keadilan prosedural yaitu prosedur pelaksanaan dasar yang dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja. Dengan menggunakan Keadilan prosedural maka tugas-tugas akan semakin mudah dikerjakan. Keadilan prosedural sendiri dalam pelaksanaannya sangat fleksibel dimana anggota dapat memberikan masukan berdasarkan pengetahuan yang diperoleh.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Keadilan Prosedural

Menurut Tanjung (2017) faktor-faktor keadilan prosedural yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi bilateral *(Bilateral communication)*
   Komunikasi antara manajemen dan karyawan yang baik mencerminkan penghargaan organisasi pada status karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini akanmenguatkan harga diri dan identitas diri karyawan. Harga diri dan identitas diri yang terjamin selanjutnya akan meningkatkan penilaian keadilan pada organisasi. Komunikasi dua arah ini merupakan kesempatan seseorang untuk bertanya mengenai suatu hal dalam pekerjaan, organisasi, dan proses pengambilan keputusan.
2. Mengenal & Memahami permasalahan individual *(Familiarity with the situation of individuals)*
   Merupakan batasan seberapa baik seseorang menangani keluhan dan memahami situasi yang dialami oleh orang yang memberi keluhan tersebut.Greenberg menggunakan istilah familiarity untuk merujuk pada besarnya penerimaan pemahamanyang ditunjukkan oleh pengambil keputusan mengenai situasi individual. Semakin tinggi pengambil keputusan menerima pemahaman, semakin adil apa yang dirasakan berdasar proses evaluasi individual.
3. Menyanggah keputusan *(Refute decisions)*
   Merupakan kesempatan seseorang untuk menyanggah suatu keputusan atau memperbaiki proses pengambilan keputusan. Dalam menetapkan kebijakan tidak selalu menghasilkan prosedur yang benar dan sempurna, bila terjadi suatu kesalahan terdapat prosedur keputusan tersebut dapat diperlakukan perbaikan ataupun pembatalan ,

4. Perilaku Retaliasi
   Apabila keputusan organisasi dipersepsikan tidak adil atau tidak wajar baik dari sisi prosedurnya akan memicu emosi karyawan berupa rasa sakit hati dan kemarahan. Mereka akan bertindak melawan organisasi ketika mereka merasa telah dimanfaatkan dan dieksploitasi oleh organisasi.

2.1.3.3 Indikator Keadilan Prosedural

Menurut Latifah (2020) indikator untuk mengukur keadilan prosedural adalah sebagai berikut:

1. Konsisten, Prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu
2. Meminimalisasi bias, Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya minimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan, harus dihindarkan
3. Informasi yang akurat, Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat harus mendasarkan pada fakta
4. Dapat diperbaiki, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul
5. Etis, Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal diatas terpenuhi, bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral, tidak bisa dikatakan adil
6. Representatif/keterwakilan, Prosedur dikatakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Meskipun keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Rivai dan Sagala (2018:357) mengatakan “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya

utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis organisasi pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan".

Hasibuan (2018:118) mengatakan "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi". Astuti (2021) mengatakan bahwa kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward)* perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

diterima oleh anggota nya secara bulanan sebagai hasil dari pekerjaan sesuai dengan pengorbanan Dari penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah suatu perhatian yang diberikan oleh institusi kepada anggota dalam rangka kontribusi yang diberikan dalam bentuk, seperti upah atau gaji, reward, insentif atau bonus, komisi, dan lain-lain. Pemberian kompensasi yang diberikan waktu, tenaga, pikiran dan tanggung jawab yang telah mereka berikan kepada institusi.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimanna dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten Mangkunegara (2018:190) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dijabarkan menurut komponen program konpensasi sebagai berikut:

a. Gaji pokok adalah kompensasi pokok yang diterima seorang karyawan, biasanya berupa upah dan gaji.
b. Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.
c. Insentif adalah imbalan kerja tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.
d. Penghasilan tidak tetap adalah jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim atau organisasional.
e. Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Astuti (2021), yaitu :

1. Gaji
   Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uangoleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yangdibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan.
2. Insentif
   Jenis kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikanoleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
3. Tunjangan
   Jenis kompensasi dalam bentuk non financial, sepertiasuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggungperusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
   Jenis kompensasi non financial yang dapat mewakilijumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Mahardika (2016) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi dan displin kerja berengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) displin kerja berpengaruhpositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.

Timoti Hendro (2018) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitaif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan tehadap kinerja karyawan pada CV. Karya Gemilang.

Edi Winata (2016) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Slovin, analisi data dengan regresi linear berganda, sedangkan pengolahan data meggunakan SPSS20. Variabel yang diopreasikan dalam penelitian ini adalah: (1) kepuasan kerja yang diukur dengan indikaotr bekerja pada tempat yang tepat, kesempatan untuk maju, kepemimpinan, manajemen, kondisi pekerjaan. (2) kompensasi yang diukur dengan gaji, upah, insentif, tunjangan, bonus, uang pensiun, uang bantuan sosial. (3) kinerja yang diukur dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualias hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kejujuran, dan kreatifitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Medan.

Siti Hidayah dan Haryani (2017) meneliti tentang Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadlian Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hutadama Semarang. Analisis yangdiguankan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prisedural terbukti secara parsial berpengaruh signifikan tehadap kinerja karyawan BMT Hutadama Semarang.

Rosita KharismaWidiastuti (2016) meneliti tentang Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan dta. Teknik uji menggunakan uji validitas,dan uji reabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan adanaya pengaruh mediasi

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

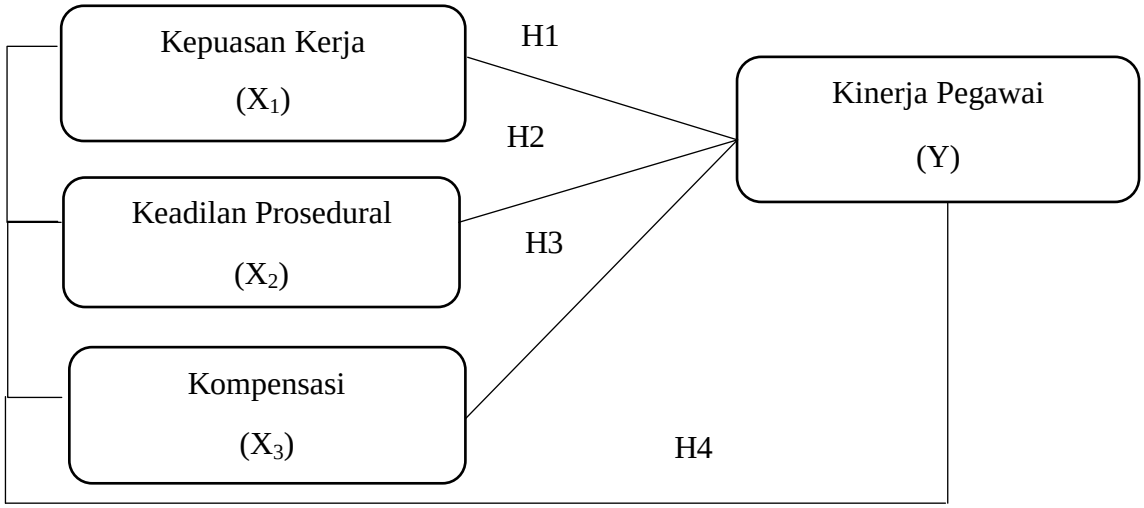
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Mahardika (2016)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simlutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bangsa Lovina	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, kompensasi.	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Tidak melibatkan Variabel disiplin kerja
2	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Karya	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Kompensasi dan kepuasan kerja bepengaruh signifikan secara	• Variabel dependen, kinerja karyawan	• Lokasi penelitian • Jumlah

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Gemilang. Timoti Hendro (2018)		parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Katya Gemilang.	• Variabel independen, kompensasi dan kepuasan kerja	sampel
3	Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Medan Edi Winata (2016)	Penelitian ini merupakan penelitian regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Medan	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, kepuasan kerja dan kompensasi	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel
4	Pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Rosita Kharisma Widiastuti (2016)	Penelitian regresi linier sederhana	•keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. • keadilan prosedural berpengaruh postitf terhadao kinerja karyawan • keadilan prosedural berpengaruh posistif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	•Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, keadilan prosedural	• Tidak melibatkan Variabel tingkat kepuasan kerja • Jumlah sampel • Lokasi penelitian
5	Pengaruh keadilandistributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan BMT Hutadama Semarang. Siti Hidayah dan Haryani (2017)	Penelitian regresi linierberganda dan penelitian kuantitatif	Keadilan distributif dan keadilanprosedural terbukti secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BT Hutadama Semarang.	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, keadilan prosedural	• Tidak melibatkanv ariabel keadilan distributif • Lokasi penelitian • Jumlah sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Rosita Kharisma Widiastuti (2016), Edi Winata (2016), Hendro (2018)

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, dalam Fidhatul 2020). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pelayanan Markas Polda Aceh.

H2 : Diduga keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pelayanan Markas Polda Aceh.

H3 : Diduga kompenasi berpengaruh terhadap kinerja pegawaai pada pelayanan Markas Polda Aceh.

H4 : Diduga kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pelayanan markas Polda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut U. Sekaran (2017:152) dalam Fandefi, H. (2020). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Pelayanan Markas Polda Aceh, Jl. Teuku Nyak Arief, Jeulingke, Syiah Kuala, kota Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada polisi pada Pelayanan Markas Polda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada anggota polisi yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2015:17) dalam Valentin, studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Studi *one shot* dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah kinerja yang terfokus pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2016:80) dalam Candra, A. N. (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari Pelayanan Markas Polda Aceh ini berjumlah 49 orang yang merupakan anggota polisi tetap seluruhnya.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Sugiyono (2012:116). Mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka semua populasi dapat menjadi sampel. Tetapi apabila jumlah subjeknya diatas 100 maka diambil diantara 10-15% atau 20-2% atau lebih. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 40 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, danhasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

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

Sumber: Arikunto (2019)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat

kinerja (Y) dan variabel bebas kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2) dan kompensasi (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.2
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyan
Variabel Dependen					
1	Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Isvandiari (2018)	Kualitas	Likert	A1
			Kuantitas		A2
			Pelaksanaan tugas		A3
			Tanggung jawab		A4
Variabel Independen					
1	Kepuasan Kerja (X_1)	Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilakuan kerja terhaddap masing-masing. Putri (2019)	Kompensasi	Likert	B1
			Kondisi kerja		B2
			Sistem administrasi		B3
			kebijakan perusahaan		B4
			Kepuasan untuk berkembang		B5
2	Keadilan Prosedural (X_2)	Mengacu pada kewajaran proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk menentukan sumber daya dan alokasi keputusan. Latifah (2020)	Konsisten	Likert	C1
			Meminimalisasi bias		C2
			Informasi yang akurat		C3
			Dapat diperbaiki		C4
			Etis		C5
			Representatif/keter wakilan		C6
3	Kompensasi (X_3)	Sebagai balas jasa (*reward)* perusahaan terhadap pengorbanan	Gaji	Likert	D1
			Insentif		D2

		waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Astuti (2021)	Tunjangan		D3
			Fasilitas		D4

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y= a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Keadilan Prosedural

X_3 = Kompensasi

b_1,b_2 dan b_3 = Koefisien regresi

e = *Eror term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2016:52) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df)

= n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2016:47) dalam Novriani, N.Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha> 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2016:154).Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika asym.sig >alpha 0,05 maka data terdistribusi normal tetapi jika asym.sig <alpha 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Indpendent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2016: 103). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2016,134).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadapY, X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima Ho dan menolak Ha

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho_1 = Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

Ha_1 = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

Ho_2 = Keadilan Prosedural tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

Ha_2 = Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap kinerja pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

Ho_3 = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

Ha_3 = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima Ho dan menolak Ha

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Ho_4 = Kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Pelayanan markas Polda Aceh.

Ha_4 = Kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Pelayanan markas Polda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Polda merupakan satuan pelaksana utama kewilayahan yang berada di bawah Kapolri (Kepolisian Negara Republik Indonesia). Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan. Kepolisian Daerah Aceh atau Polda Aceh adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Aceh yang di tempatkan di Markas Polisi Daerah (Mapolda) Aceh. Polda Aceh beralamat di Jl. Teuku Nyak Arief, Jeulingke, Syiah Kuala, kota Banda Aceh.

Satuan Pelayanan Markas disingkat Satyama. Pelayanan Markas bertugas menyelenggarakan apel, upacara, rapat/pertemuan, kebersihan dan tata tertib perkantoran, pengatur pemondokan dan pelayanan pemakaman anggota Polri. Pelayanan Markas sekarang dipimpin oleh Kompol Agung Prasetyo, S.H. dibawah Kapolda Aceh. Anggota Pelayanan Markas di Polda Aceh berjumlah 49 anggota polri.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lania Glow Jl. IlhamKeutapang No. 02 Lambheu Barat, Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 96 orang konsumen. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri darijenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	46	93,9
2	Wanita	3	6,1
Jumlah		**49**	**100**

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang memiliki jenis kelamin pria sebanyak 46 orang responden (93,9%) dan wanita sebanyak 3 orang responden (6,1%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	11	22,4
2	26-35 Tahun	23	46,9
3	36-45 Tahun	11	22,4
4	≥ 55 Tahun	4	8,2
Jumlah		**49**	**100**

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer(2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 11 orang (22,4%), 26-35 tahun sebanyak 23 orang (46,9%), 36-45 tahun sebanyak 11 orang (22,4%) dan responden yang berusia ≥55 tahun sebanyak 4 orang (8,2%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	31	63,3
3	Diploma	0	0
4	Sarjana	16	32,6
5	Pasca Sarjana	2	4,1
Jumlah		**96**	**100**

Sumber:Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 31 orang (63,3%), selanjutnya diikuti oleh responden yang berpendidikan pasca Diploma sebanyak 0 orang (0%), responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 16 orang (32,6%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 2 orang (4,1%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ Rp. 1 Juta	0	0
2	Rp. 2-3 Juta	9	18,4
3	Rp. 4-5 Juta	19	38,8
4	≥ Rp. 6 Juta	21	42,8
Jumlah		**96**	**100**

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan Rp. ≤1 Juta sebanyak 0 orang (0%) responden yang berpenghasilan perbulan Rp.2-3 Juta sebanyak 9 orang (18,4%) responden yang berpenghasilan perbulan Rp.4-5 Juta sebanyak 14 orang (14,6%) dan responden yang berpenghasilan Rp.≥6 Juta sebanyak 21 orang (42,8%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=49)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,564	0,281	Valid
2		Kuantitas	0,763	0,281	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,454	0,281	Valid
4		Tanggung jawab	0,659	0,281	Valid
1	Kepuasan Kerja (X_1)	Kompensasi	0,508	0,281	Valid
2		Kondisi kerja	0,405	0,281	Valid
3		Sistem administrasi	0,726	0,281	Valid
4		kebijakan perusahaan	0,364	0,281	Valid
5		Kepuasan untuk berkembang	0,609	0,281	Valid
1	Keadilan Posedural (X_2)	Konsisten	0,299	0,281	Valid
2		Meminimalisasi bias	0,755	0,281	Valid
3		Informasi yang akurat	0,731	0,281	Valid
4		Dapat diperbaiki	0,743	0,281	Valid
5		Etis	0,818	0,281	Valid
6		Representatif/keterwakilan	0,818	0,281	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=49)	Hasil Uji
1	Kompensasi (X_3)	Gaji	0,296	0,281	Valid
2		Insentif	0,757	0,281	Valid
3		Tunjangan	0,723	0,281	Valid
4		Fasilitas	0,593	0,281	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai r tabel (0,281) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*.Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai alpha ≥ 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

VariabelPenelitian	NilaiUji Reabilitas	*Cronb.Alpha*	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,735	0,60	Handal
Keadilan Prosedural (X_2)	0,871	0,60	Handal
Kompensasi (X_3)	0,778	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,791	0,60	Handal

Sumber:HasilPengolahanData primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel kepuasan kerja (X_1) dengan nilai 0,735, keadilan prosedural (X_2) dengan nilai 0,871, kompensasi (X_3) dengan nilai 0,778 dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai 0,791 Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan untuk pelayanan markas Polda Aceh	24	49.0	19	38.8	6	12.2	0	0	0	0	**4.37**
2	Suasana kerja di dalam pelayanan markas Polda Aceh nyaman	19	38.8	19	38.8	11	22.4	0	0	0	0	**4.16**
3	Pelayanan markas Polda Aceh memiliki sistem administrasi yang efisien dan tersusun	27	55.1	17	34.7	5	10.2	0	0	0	0	**4.45**
4	Pelayanan markas Polda Aceh memberikan waktu kerja sesuai dengan standart (8 jam)	21	42.9	26	53.1	2	4.1	0	0	0	0	**4.39**
5	Pelayanan markas Polda Aceh memberikan kesempatan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi	22	44.9	19	38.8	8	16.3	0	0	0	0	**4.29**
	Nilai Rerata											**4.33**

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan untuk pelayanan markas Polda Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, Suasana kerja di dalam pelayanan markas Polda Aceh nyaman diperoleh jawaban rata-rata 4,16(4) yang berarti setuju, pelayanan markas Polda Aceh memiliki sistem administrasi yang efisien dan tersusun diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, pelayanan markas Polda Aceh memberikan waktu kerja sesuai dengan standart (8 jam) diperoleh jawaban rata-rata 4,39(4) yang berarti setuju, pelayanan markas Polda Aceh memberikan kesempatan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,33(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Prosedural

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel keadilan prosedural adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Keadilan Prosedural

No	Keadilan Prosedural (X_2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Setiap karyawan memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama	23	46.9	22	44.9	4	8.2	0	0	0	0	**4.39**
2	Pengambilan keputusan yang dibuat harus bersifat netral, dan tidak ada unsur kepentingan pribadi	26	53.1	15	30.6	8	16.3	0	0	0	0	**4.37**

3	Informasi dan pendapat harus dikumpulkan dan diproses dengan kesalahan seminim mungkin	19	38.8	21	42.9	9	18.4	0	0	0	0	**4.20**
4	Pengambil keputusan pada pelayanan markas Polda Aceh tempat saya bekerja bersedia mengubah keputusan yang salah	15	30.6	24	49.0	10	20.4	0	0	0	0	**4.10**
5	Etika dan moral dijunjung lebih tinggi dari pada ambisi pribadi pada pelayanan markas Polda Aceh	16	32.7	25	51.0	8	16.3	0	0	0	0	**4.16**
6	Dalam pengambilan keputusan harus terlibat semua ketua dari berbagai sub-sub kelompok	16	32.7	25	51.0	8	16.3	0	0	0	0	**4.16**
	Nilai Rerata											**4.23**

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel keadilan prosedural pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu setiap karyawan memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama diperoleh jawaban rata-rata 4,39(4) yang berarti setuju, pengambilan keputusan yang dibuat harus bersifat netral, dan tidak ada unsur kepentingan pribadi diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, informasi dan pendapat harus dikumpulkan dan diproses dengan kesalahan seminim mungkin diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju, pengambil keputusan pada pelayanan markas Polda Aceh tempat saya bekerja bersedia mengubah keputusan yang salah diperoleh jawaban rata-rata 4,10(4) yang berarti setuju, Etika dan moral dijunjung lebih tinggi dari pada ambisi

pribadi pada pelayanan markas Polda Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4,16(4) yang berarti setuju, Dalam pengambilan keputusan harus terlibat semua ketua dari berbagai sub-sub kelompok diperoleh jawaban rata-rata 4,16(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel keadilan prosedural diperoleh nilai rerata sebesar 4,23(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kompensasi

No	kompensasi (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	24	49.0	20	40.8	5	10.2	0	0	0	0	**4.39**
2	insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	26	53.1	16	32.7	7	14.3	0	0	0	0	**4.39**
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	22	44.9	19	38.8	8	16.3	0	0	0	0	**4.29**
4	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	16	32.7	25	51.0	8	16.3	0	0	0	0	**4.16**
	Nilai Rerata											**4.31**

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kompensasi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat

kerja dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan diperoleh jawaban rata-rata 4.29(4) yang berarti setuju, Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai diperoleh jawaban rata-rata 4.16(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kompensasi diperoleh nilai rerata sebesar 4.31(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kinerja pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	30	61.2	18	36.7	1	2.0	0	0	0	0	**4.59**
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja	26	53.1	15	30.6	8	16.3	0	0	0	0	**4.37**
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	24	49.0	20	40.8	5	10.2	0	0	0	0	**4.39**
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	26	53.1	16	32.7	7	14.3	0	0	0	0	**4.39**
	Nilai Rerata											**4.43**

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4.59(4) yang berarti sangat setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4.37(4) yang berarti

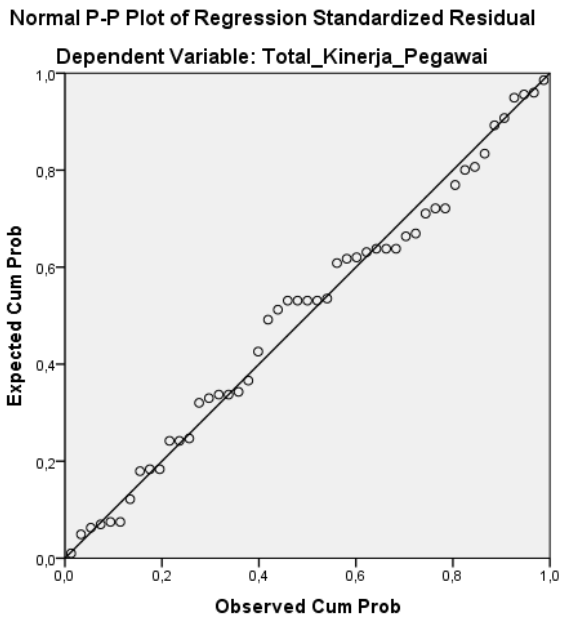
setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4.43(4) yang berarti setuju

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebalikanya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Kepuasan_Kerja	,390	2,562
	Total_Keadilan_Prosedural	,214	4,664
	Total_Kompensasi	,148	6,772

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

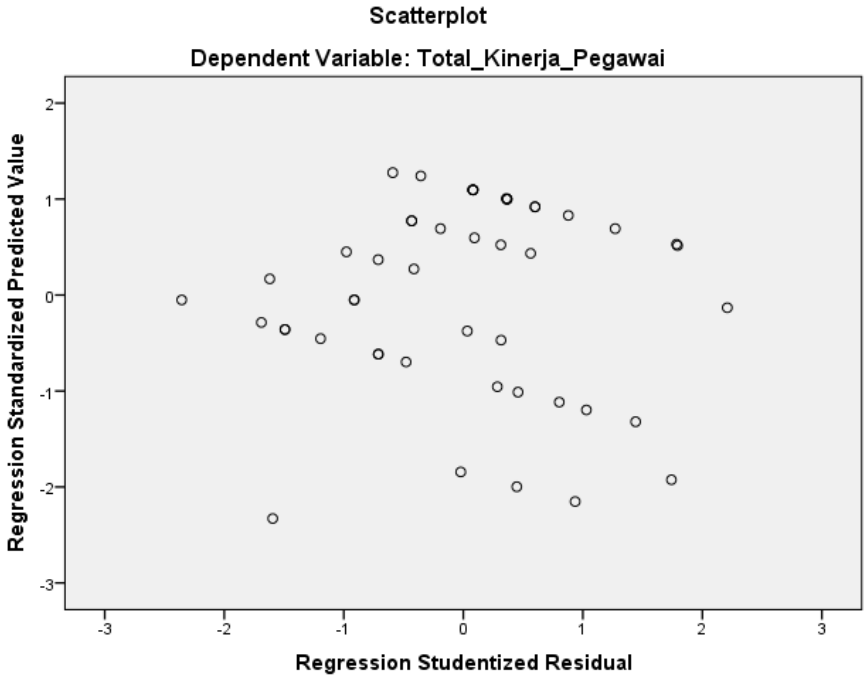
Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactior factor*(VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas.*

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,364	,948		1,439	,157
	Total_Kepuasan_Kerja	,164	,067	,186	2,444	,019
	Total_Keadilan_Prosedural	,147	,066	,228	2,221	,031
	Total_Kompensasi	,962	,120	,990	8,003	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=1,364+0,164X_1+0,147X_2+0,962X_3+e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_0=1,364$

   Berarti apabila variabel kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2), dan kompensasi (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 1,364.

b. Koefisien regresi b_1=0,164

Kepuasan kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,164. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,164 satuan.

c. Koefisien regresi b_2 =0,147

Keadilan prosedural (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,147. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan keadilan prosedural sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,147 satuan.

d. Koefisien regresi b_3 =0,962

Kompensasi (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,962. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,962 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Pada variabel kepuasan kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} (2,444) > t_{tabel} (2,014), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pelayanan Markas Polda Aceh tingkat

signifikansi 5%. Artinya semakin baik kepuasan kerja (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y)

b. Keadilan Prosedural (X_2)

Pada variable keadilan prosedural (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (2,221) > t_{tabel} (2,014), maka H_0 ditolak (Ha diterima), artinya variabel keadilan prosedural (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pelayanan Markas Polda Aceh tingkat signifikansi 5%.Artinya semakin baik keadilan prosedural (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya

c. Kompensasi (X_2)

Pada variable kompensasi (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (8,003) > t_{tabel} (2,014), maka H_0 ditolak (Ha diterima), artinya variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pelayanan Markas Polda Aceh tingkat signifikansi 5%.Artinya semakin baik kompensasi (X_3), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2), dan kompensasi (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,427	3	65,142	132,502	,000[b]
	Residual	22,124	45	,492		
	Total	217,551	48			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Kepuasan_Kerja, Total_Keadilan_Prosedural

Sumber:Data primer(2022)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 132,502 ≥ F_{tabel} sebesar 2,812 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2), dan kompensasi (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2), dan kompensasi (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel Xsecara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948[a]	,898	,892	,701

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Kepuasan_Kerja, Total_Keadilan_Prosedural

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2022)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2015), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,948. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2), dan kompensasi (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,892 atau 89,2%. Koefisien determinasi (Uji R^2) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

sebesar 89,2%, sedangkan 10,8% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Pelayanan Markas Polda Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan suasana kerja yang nyaman kepada pegawai. Selanjutnya hasil analisa yang menyatakan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti ketua Markas lebih adil dalam mengambil keputusan suatu masalah. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Terakhir akhir analisa menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti memberikan sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai kepada pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbuktik bahwa peningkatan kinerja pegawai di tentukan oleh kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi. semakin puas yang dirasakan karyawa, semakin adilnya ketua Markas, dan semakin memadai komoensasinya maka semakin beras peluang bagi Pelayanan Markas Polda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Markas Polda Aceh, maka dapat ditarik baberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Markas Polda Aceh.
2. Keadilan prosedural secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Markas Polda Aceh.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Markas Polda Aceh.
4. Kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Markas Polda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Disarankan untuk ketua Pelayanan Markas untuk lebih memperhatikan suasana Markas agar lebih nyaman sehingga pegawai merasa puas bekerja di Pelayanan Markas Polda aceh.

2. Disarankan untuk ketua Pelayanan Markas agar lebih adil dalam pengambilan keputusan agar dapat meningkatkan keadilan prosedural pada Pelayanan Markas Polda Aceh.
3. Disarankan untuk ketua Pelayanan Markas supaya menyediakan sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
4. Disarankan untuk pegawai Pelayanan Markas Polda Aceh agar lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Amalini, H. F., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang).Jurnal Administrasi Bisnis, 35(1), 68-77.

Astuti, M., Elyana, I., & Haryani, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Gotrans Logistics International Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *1*(1), 56-61.

Bahri, S., & Nisa, Y.N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18 (1), 9-15

Handoko, Hani T. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta

Hasibuan, Malayu Sp. 2018. *Manajemen SDM Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara

Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, *12*(1), 17-22.

Latifah, A. N. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan bagian produksi pg. Tjoekir jombang* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Rosda, Bandung.

Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170-183.

Putri, A. M. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada pt. Pln (persero)–up3 madiun ulp dolopo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, *4*(2), 78-86.

Siagian, Sondang P. 2018. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jilid I. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59-70.

Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2012

Tanjung, A. A. M. (2017). *Pengaruh keadilan prosedural, sistem pengukuran kinerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial sektor publik (studi empiris pada kantor pelayanan perbendaharaan negara Medan ii)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Pelayanan Markas Polda Aceh

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐☐☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐≤ 25 Tahun ☐36-45 Tahun
   ☐26-35 Tahun ☐≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
   ☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Penghasilan : ☐≤ 2 Juta ☐5-7Juta
   ☐3-4 Juta ☐≥ 7 Juta

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Kepuasan Kerja (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan untuk pelayanan markas Polda Aceh					
2	Suasana kerja di dalam pelayanan markas Polda Aceh nyaman					
3	Pelayanan markas Polda Aceh memiliki sistem administrasi yang efisien dan tersusun					
4	Pelayanan markas Polda Aceh memberikan waktu kerja sesuai dengan standart (8 jam)					
5	Pelayanan markas Polda Aceh memberikan kesempatan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi					

C. Keadilan Prosedural (X_2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap karyawan memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama					
2	Pengambilan keputusan yang dibuat harus bersifat netral, dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.					
3	Informasi dan pendapat harus dikumpulkan dan diproses dengan kesalahan seminim mungkin					
4	Pengambil keputusan pada pelayanan markas Polda Aceh tempat saya bekerja bersedia mengubah keputusan yang salah					
5	Etika dan moral dijunjung lebih tinggi dari pada ambisi pribadi pada pelayanan markas Polda Aceh					
6	Dalam pengambilan keputusan harus terlibat semua ketua dari berbagai sub-sub kelompok					

LAMPIRAN I

D. Kompensasi (X_3)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan					
4	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

Kinerja Pegawai (Y)					Kepuasan Kerja (X1)						Keadilan Prosedural (X2)							Kompensasi (X3)				
P1	P2	P3	P4	∑Y	P1	P2	P3	P4	P5	∑X1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	∑X2	P1	P2	P3	P4	∑X3
4	5	3	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
4	3	3	4	14	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	13
5	5	3	5	18	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	18
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	19
3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12
5	5	4	5	19	5	5	5	3	5	23	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19
5	3	5	3	16	4	5	5	5	3	22	5	3	3	3	3	3	20	5	3	3	3	14
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	17
5	5	5	4	19	5	3	5	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	17
5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	18
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	17
5	3	4	3	15	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	13
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	19
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	4	18
5	3	5	3	16	3	5	5	5	3	21	5	3	3	3	3	3	20	5	3	3	3	14
4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	3	3	22	5	4	4	3	16
5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	19
4	4	5	5	18	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	18
5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	19
5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	17
5	5	4	5	19	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	4	18

LAMPIRAN II TABULASI DATA

5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
4	3	4	3	14	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	13
5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	19
5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19
4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	15
4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	17
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	19
5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19
4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	17
5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	18
5	3	3	3	14	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	4	13
4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	19
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
5	3	5	3	16	5	5	3	3	3	19	5	5	4	4	4	4	26	5	3	3	4	15
4	4	5	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	17
5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	4	3	3	3	4	4	21	5	5	5	4	19
5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	27	5	4	5	4	18
4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	20
4	4	4	5	17	5	5	4	4	4	22	5	3	3	3	4	4	22	4	5	4	4	17
5	5	5	5	20	5	3	5	5	4	22	5	4	4	3	5	5	26	5	5	4	5	19
5	5	5	5	20	3	3	5	5	5	21	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20
4	4	4	4	16	4	3	4	4	5	20	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	4	17

LAMPIRAN II TABULASI DATA

5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,791	,792	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	13,14	3,167	,564	,419	,763
Kinerja_Pegawai_P2	13,37	2,237	,763	,753	,647
Kinerja_Pegawai_P3	13,35	3,023	,454	,279	,809
Kinerja_Pegawai_P4	13,35	2,481	,659	,704	,708

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Kepuasan_Kerja_P1 Kepuasan_Kerja_P2 Kepuasan_Kerja_P3 Kepuasan_Kerja_P4
Kepuasan_Kerja_P5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,735	,731	5

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_Kerja_P1	17,29	3,958	,508	,375	,685
Kepuasan_Kerja_P2	17,49	4,005	,405	,293	,729
Kepuasan_Kerja_P3	17,20	3,541	,726	,637	,598
Kepuasan_Kerja_P4	17,27	4,866	,364	,240	,761
Kepuasan_Kerja_P5	17,37	3,612	,609	,583	,642

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,871	,867	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keadilan_Prosedural_P1	21,00	9,667	,299	.	,918
Keadilan_Prosedural_P2	21,02	7,229	,755	.	,834
Keadilan_Prosedural_P3	21,18	7,403	,731	.	,839
Keadilan_Prosedural_P4	21,29	7,458	,743	.	,837
Keadilan_Prosedural_P5	21,22	7,344	,818	.	,824
Keadilan_Prosedural_P6	21,22	7,344	,818	.	,824

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,778	,773	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_P1	12,84	3,598	,296	,109	,854
Kompensasi_P2	12,84	2,514	,757	,628	,626
Kompensasi_P3	12,94	2,559	,723	,607	,646
Kompensasi_P4	13,06	2,934	,593	,427	,720

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3
Kinerja_Pegawai_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4
N	Valid	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,59	4,37	4,39	4,39
Std. Deviation		,537	,755	,671	,731
Sum		225	214	215	215

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,0	2,0	2,0
	4	18	36,7	36,7	38,8
	5	30	61,2	61,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,3	16,3	16,3
	4	15	30,6	30,6	46,9
	5	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,2	10,2	10,2
	4	20	40,8	40,8	51,0
	5	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,3	14,3	14,3
	4	16	32,7	32,7	46,9
	5	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kepuasan_Kerja_P1 Kepuasan_Kerja_P2 Kepuasan_Kerja_P3 Kepuasan_Kerja_P4
Kepuasan_Kerja_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

		Kepuasan_Kerja_P1	Kepuasan_Kerja_P2	Kepuasan_Kerja_P3	Kepuasan_Kerja_P4	Kepuasan_Kerja_P5
N	Valid	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,37	4,16	4,45	4,39	4,29
Std. Deviation		,698	,773	,679	,571	,736
Sum		214	204	218	215	210

Kepuasan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,2	12,2	12,2
	4	19	38,8	38,8	51,0
	5	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22,4	22,4	22,4
	4	19	38,8	38,8	61,2
	5	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kepuasan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,2	10,2	10,2
	4	17	34,7	34,7	44,9
	5	27	55,1	55,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,1	4,1	4,1
	4	26	53,1	53,1	57,1
	5	21	42,9	42,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,3	16,3	16,3
	4	19	38,8	38,8	55,1
	5	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Keadilan_Prosedural_P1 Keadilan_Prosedural_P2 Keadilan_Prosedural_P3
Keadilan_Prosedural_P4 Keadilan_Prosedural_P5 Keadilan_Prosedural_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Statistics

		Keadilan_Prosedural_P1	Keadilan_Prosedural_P2	Keadilan_Prosedural_P3	Keadilan_Prosedural_P4	Keadilan_Prosedural_P5	Keadilan_Prosedural_P6
N	Valid	49	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,39	4,37	4,20	4,10	4,16	4,16
Std. Deviation		,640	,755	,735	,714	,688	,688
Sum		215	214	206	201	204	204

Keadilan_Prosedural_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,2	8,2	8,2
	4	22	44,9	44,9	53,1
	5	23	46,9	46,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Keadilan_Prosedural_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,3	16,3	16,3
	4	15	30,6	30,6	46,9
	5	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Keadilan_Prosedural_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18,4	18,4	18,4
	4	21	42,9	42,9	61,2
	5	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Keadilan_Prosedural_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20,4	20,4	20,4
	4	24	49,0	49,0	69,4
	5	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Keadilan_Prosedural_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,3	16,3	16,3
	4	25	51,0	51,0	67,3
	5	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Keadilan_Prosedural_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,3	16,3	16,3
	4	25	51,0	51,0	67,3
	5	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kompensasi_P1 Kompensasi_P2 Kompensasi_P3 Kompensasi_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

		Kompensasi_P1	Kompensasi_P2	Kompensasi_P3	Kompensasi_P4
N	Valid	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,39	4,39	4,29	4,16
Std. Deviation		,671	,731	,736	,688
Sum		215	215	210	204

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kompensasi_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,2	10,2	10,2
	4	20	40,8	40,8	51,0
	5	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Kompensasi_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,3	14,3	14,3
	4	16	32,7	32,7	46,9
	5	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Kompensasi_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,3	16,3	16,3
	4	19	38,8	38,8	55,1
	5	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Kompensasi_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,3	16,3	16,3
	4	25	51,0	51,0	67,3
	5	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
Warning # 849 in column 23.  Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.  It could
not be mapped to a valid backend locale.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Kepuasan_Kerja Total_Keadilan_Prosedural Total_Kompensasi
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).
```

Regression

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948[a]	,898	,892	,701

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Kepuasan_Kerja, Total_Keadilan_Prosedural

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,427	3	65,142	132,502	,000[b]
	Residual	22,124	45	,492		
	Total	217,551	48			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

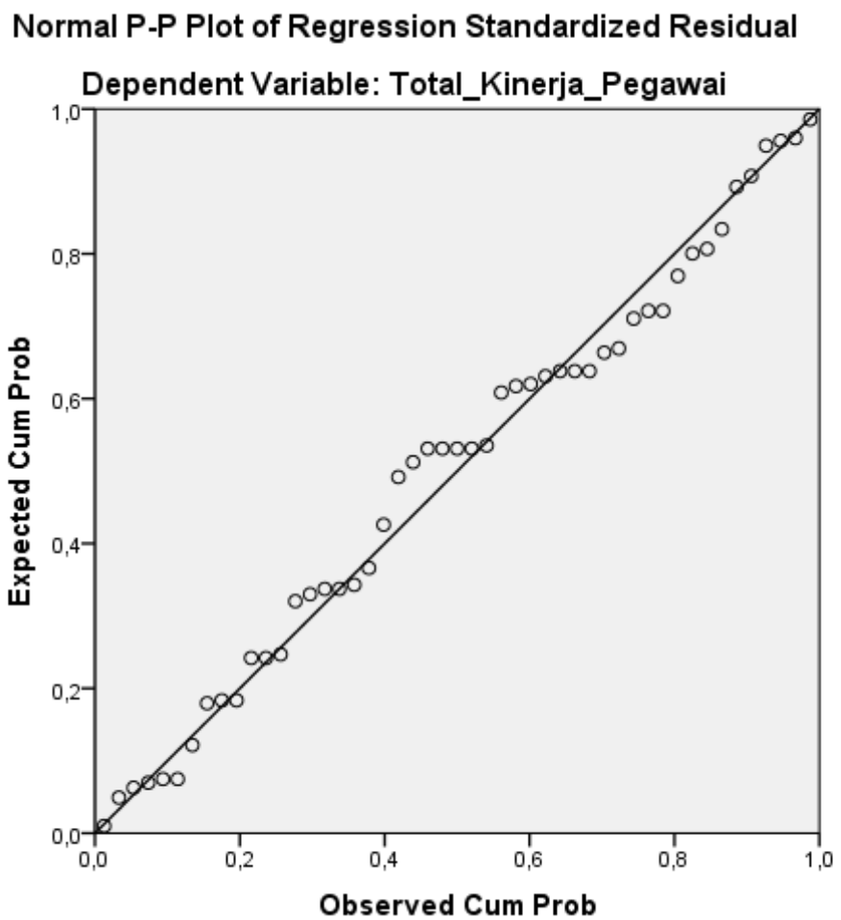
b. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Kepuasan_Kerja, Total_Keadilan_Prosedural

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

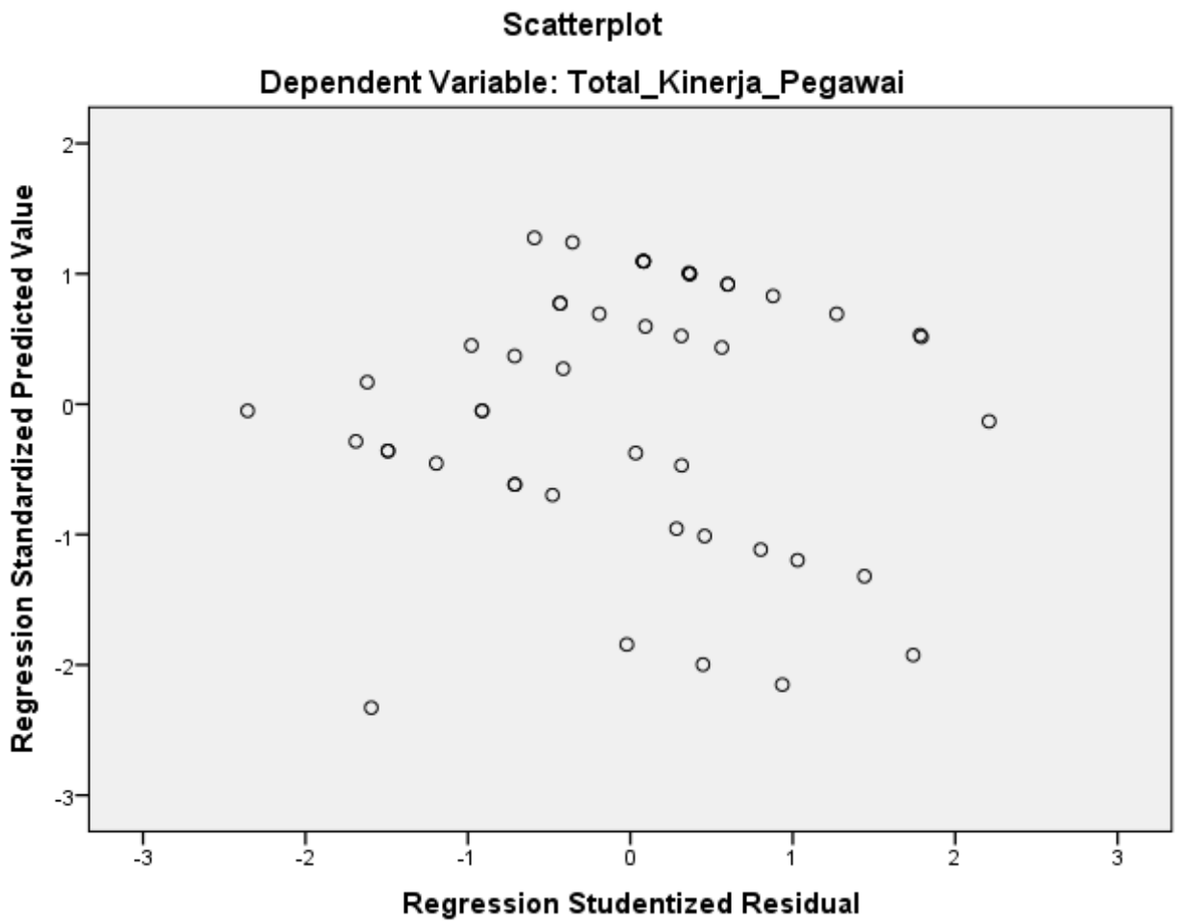
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,364	,948		1,439	,157		
	Total_Kepuasan_Kerja	,164	,067	,186	2,444	,019	,390	2,562
	Total_Keadilan_Prosedural	,147	,066	,228	2,221	,031	,214	4,664
	Total_Kompensasi	,962	,120	,990	8,003	,000	,148	6,772

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

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	70	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	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	**0,281**	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabelKeyakinan 95%

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

LAMPIRAN VI

Nilai F TabelPada 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

LAMPIRAN VI

LAMPIRAN VI