

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
(STUDI DI PATRA JASA CONVENTION CENTER SEMARANG)**

Heri Prabowo
STIPARI Semarang
heriprabowo.se.mm@gmail.com

This research analyzes many factors which influence of the employees working. The purpose of the research is finding many factors which influence the employee working. The contents is wisdom compensation distribution and satisfied of working related with the influence the employee working. The object of this research is employees of Patra Jasa Convention Centre.

Purposive sampling which chosen is to find out the data which needed in this studies there are 40 responden and all of the are Patra Jasa Convention Centre employee. The data analysis used SPSS program 19 series. Before doing regression analysis, the process analysis is thought many steps which one of the is validity analysis, reliability test and classic assumption test.

In this research has three hypothesis and depends of the research analysis show that three hypothesis are accepted, it means the conclusion of this research wisdom compensation distribution it influence satisfied of working towards increasing of employees working.

Kata Kunci : *wisdom distribution compensation, satisfied of working and employees working*

PENDAHULUAN

Pencapaian target dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peran orang-orang dalam organisasi. Kinerja orang-orang dalam organisasi banyak dipengaruhi beberapa hal diantaranya keadilan distribusi dan kepuasan kerja.

Kinerja menurut Gibson (1994) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Begitupun juga menurut Mangkunegara (2001) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prioritas yang cukup penting untuk diamati, dievaluasi serta menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu atau kelompok karyawan, karena berkaitan dengan pencapaian kualitas, kuantitas, dan target kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian atau perwujudan tujuan, visi dan misi perubahan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasional. Penelitian tentang keadilan distribusi organisasional telah banyak diteliti. Penelitian yang telah dilakukan tentang keadilan organisasi pada umumnya terfokus pada dua isu utama yaitu, tanggapan karyawan terhadap penghasilan yang diterima dan cara atau prosedur yang digunakan untuk memperoleh penghasilan tersebut. Dua fokus penelitian tersebut berasal dari dua konsep keadilan yang berbeda yaitu yang berkenaan dengan isi atau apa keputusannya, yang disebut keadilan distributif dan yang berkenaan dengan proses atau bagaimana keputusan itu dibuat, yang disebut keadilan prosedural (Greenberg, 1990). Menurut Greenberg (1990) keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi. Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Konovsky, Folger, & Cropanzano, 1987). Dalam konteks kompensasi, keadilan kompensasi menempati kedudukan penting bagi karyawan. Keadilan kompensasi berfungsi tidak hanya sebagai upah atas balas jasa karena karyawan telah memberikan jasa kepada perusahaan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan serta mempertahankan agar mereka tidak keluar dari perusahaan (Suhartini, 2005). Menurut Tjahjono (2008), isu pokok keadilan kompensasi terkait erat dengan alokasi kompensasi dalam persepsi karyawan. Semakin dinilai adil maka berkonsekuensi pada produktifitas dan kinerja mereka. Dalam hal ini bukan saja keadilan distributif kompensasi, tetapi juga keadilan prosedural kompensasi. Keadilan distributif kompensasi merupakan persepsi karyawan mengenai pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembayaran/kompensasi dalam sebuah organisasi. Sedangkan keadilan prosedural kompensasi adalah persepsi karyawan mengenai mekanisme dan evaluasi alokasi kompensasi dalam organisasi (Tjahjono, 2008).

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ” dengan dasar rumusan masalah “bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di Patra Jasa Convention Center Semarang”

HIPOTESIS DAN PENGEMBANGAN MODEL

Penelitian tentang pengaruh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam telah banyak diteliti sedangkan dalam penelitian ini yang dianggap mempengaruhi adalah keadilan distribusi kompensasi dan kepuasan kerja.

1. Keadilan distribusi kompensasi dan kinerja karyawan

Kompensasi merupakan apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi (Werther dan Davis 1996). Dilihat dari cara pemberiannya, menurut Monday et al., (1993), kompensasi dapat merupakan

kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang terdiri atas upah, gaji, dan insentif (komisi dan bonus). Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas dan tunjangan, seperti jaminan keamanan dan kesehatan. Sedangkan kinerja didefinisikan sebagai hubungan antara hasil kerja nyata dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya atau perbandingan dengan hasil yang dicapai oleh orang lain (Wilcoxson, 2000). Sedangkan kinerja menurut Veithzal (2009) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Penelitian tentang keadilan distribusi kompensasi pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya dilakukan oleh Nugraheni dan Wijayanti (2009) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan menurut Haris (2000) menyatakan bahwa penelitian mengenai keadilan organisasional yaitu keadilan distributif (dalam hal ini pendistribusian imbalan dalam organisasi yang juga mencakup pembayaran/kompensasi) memiliki pengaruh terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir, yang mempengaruhi kinerja juga, meskipun pengaruhnya lebih rendah daripada keadilan prosedural. Berdasarkan argumentasi di atas maka karyawan yang merasa diberlakukan adil dalam pendistribusian kompensasi maka cenderung meningkatkan kinerja. Dari uraian tersebut, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Semakin tinggi keadilan distribusi kompensasi semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keadilan distribusi kompensasi dan kepuasan kerja

Penelitian tentang keadilan kompensasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Lawyer (1971, dalam Rifai, 2005). Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembayaran, promosi, status, evaluasi kinerja, masa kerja, memiliki pengaruh signifikan pada beberapa keluaran (outcome) seperti kepuasan kerja, kualitas kerja, dan efektivitas organisasi. Dalam hal ini peneliti mengasumsikan bahwa individu akan menampilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka merasa bahwa pendistribusian dan pengalokasian imbalan berdasarkan pada prinsip keadilan, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut juga telah dibuktikan oleh beberapa peneliti yang menyatakan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja, kepuasan kerja dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Gilliland, 1994; Konovsky, 2000; Konovsky & Cropanzano, 1991).

Dari uraian tersebut maka hipotesis kedua sebagai berikut :

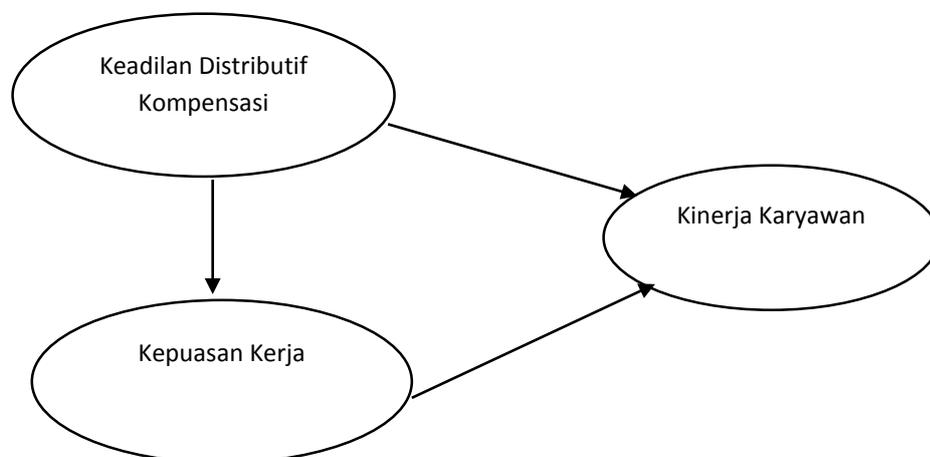
H2 : Semakin tinggi keadilan distribusi kompensasi semakin meningkatkan kepuasan kinerja karyawan.

3. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya oleh Ostroff (1992). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Petty, Gee dan Cavender (1984), dimana hasil analisis menunjukkan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dalam menjalankan organisasi, karyawan yang merasakan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja. Dari hasil penelitian tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

H3 : Semakin tinggi meningkat kepuasan kerja semakin meningkatkan kepuasan kinerja karyawan.

Berdasarkan telaah pustaka dan hipotesis yang diajukan, maka dapat dikembangkan dalam model penelitian yang dilaksanakan yang nampak pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif, di mana realitas dipandang sebagai sesuatu yang kongkrit. Penelitian kuantitatif, peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti dan kemudian dapat membuat instrumen yang diukur (Sugiyono, 2009).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer merupakan pengumpulan data melalui kuesioner secara personal atau *personally administered questionnaires*. Peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya dan kuesioner dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden (Indiantoro dan Supomo, 2012). Pertanyaan yang disajikan dalam kuisisioner berupa pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala interval, untuk memperoleh data yang jika diolah menunjukkan pengaruh atau hubungan antara variabel. Sedangkan pertanyaan terbuka diperlukan untuk mendukung secara kualitatif dari data kuantitatif yang diperoleh dan akhirnya dapat digunakan sebagai implikasi manajerial.

Skala interval dalam penelitian ini menggunakan *agree-disagree scale*, yang merupakan bentuk lain dari *bipolar adjective* dengan mengembangkan pertanyaan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai (Ferdinand, 2011). Skala yang akan digunakan pada rentang 1–10. Penggunaan skala 1–10 (skala genap) untuk menghindari jawaban responden yang cenderung memilih jawaban di tengah, sehingga dapat menghasilkan respon yang mengumpul di tengah (*grey area*).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Patra Jasa Covention Centre Semarang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dengan *purposive sampling* atau sampel bertujuan yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2006).

Teknik Analisis Data

Dalam memanfaatkan data yang telah terkumpul maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dan kesimpulan. Teknik analisis data untuk uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini melalui program SPSS 19.0

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2006). Uji validitas dalam penelitian ini membandingkan r hitung dengan r tabel (Imam Ghazali, 2011).

1. Apabila r hitung $> r$ tabel maka item pertanyaan valid
2. Apabila r hitung $< r$ tabel maka item pertanyaan tidak valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas untuk mengetahui sejauhmana data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang dapat diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai.

Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Langkah-langkah menganalisis uji asumsi multikolinieritas yaitu :

- a. Jika nilai VIF lebih kecil dari angka 10 maka tidak terjadi problem multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF lebih dari angka 10 maka terjadi problem multikolinieritas (Imam Ghazali, 2011).

Uji heteroskedasitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas atau yang terjadi heteroskedasitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Cara menganalisis asumsi heteroskedasitas dengan melihat grafik secara plot di mana :

- a) Jika penyebaran data pada *scatterplot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heterosdasitas.
- b) Jika penyebaran data pada *scatterplot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heterosidasitas (Imam Ghazali, 2011)

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normalitas statistik data.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu keadilan distribusi kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2011) uji t pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05. ($\alpha = 5\%$) penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*Crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted r square* (R^2). Nilai *adjusted r square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan dalam model.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas atau kesahihan untuk mengetahui seberapa tepat alat ukur mampu melakukan fungsi (Triton, 2006). Pengujian validitas ini menggunakan pengujian validitas konten (*content validity*). Validitas konten disebut juga validitas muka (*face validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan dengan apa yang diukur

(Ferdinand, 2011). Dengan jumlah responden sebanyak 40, maka nilai r tabel adalah 0,312 . Hasil uji validitas nampak pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel		r hitung		r tabel	Kesimpulan
Keadilan Distribusi Kompensasi	X1.1	0,531	>	0,312	Valid
	X1.2	0,630	>	0,312	Valid
	X1.3	0,455	>	0,312	Valid
	X1.4	0,512	>	0,312	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0,576	>	0,312	Valid
	Z1.2	0,601	>	0,312	Valid
	Z1.3	0,582	>	0,312	Valid
	Z1.4	0,561	>	0,312	Valid
	Z1.5	0,661	>	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,534	>	0,312	Valid
	Y1.2	0,411	>	0,312	Valid
	Y1.3	0,639	>	0,312	Valid
	Y1.4	0,550	>	0,312	Valid
	Y1.5	0,621	>	0,312	

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel semua variabel yang ada dalam penelitian ini menunjukkan nilai r hitung > r tabel, dengan demikian semua butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi dalam penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas penelitian ini dengan menggunakan rumus Alpha-Cronbach. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Keadilan Distribusi Kompensasi	0,776 > 0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,871 > 0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,711 > 0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel keadilan distribusi kompensasi sebesar 0,776, kepuasan kerja sebesar 0,871, dan kinerja

karyawan 0,711 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Selanjutnya item-item masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam aplikasi model regresi dalam penelitian ditemukan adanya korelasi antar variabel. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dalam penelitian ini menggunakan nilai *tolerance dan varian inflation factor (VIF)*. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolonieritas, kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

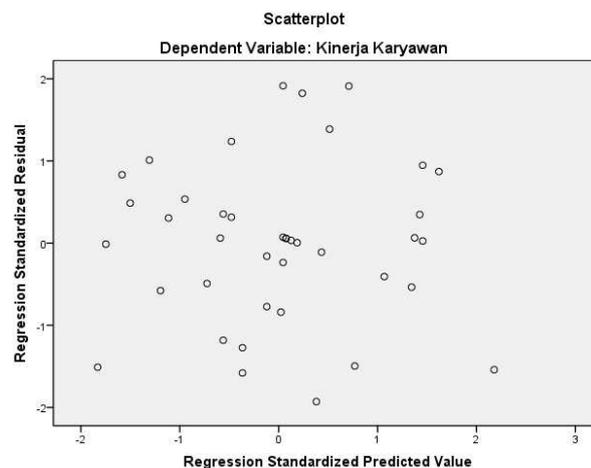
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,577	3,539		3,836	,000		
Keadilan Distribusi Kompensasi Kepuasan Kerja	,125	,103	,279	2,208	,005	,999	1,001
	,420	,160	,389	2,627	,012	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen tidak ada yang lebih kecil dari 0,10 atau dapat dikatakan bahwa nilai *tolerance* > 0,10. Begitu juga dengan nilai *variance inflation factor (VIF)* tidak ada yang lebih besar dari 10 atau dapat dikatakan nilai VIF < 10. Dengan demikian bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam model regresi sehingga penelitian layak untuk dilanjutkan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, dengan melihat penyebaran titik-titik apakah menyebar dengan membentuk pola yang jelas atau tidak. Jika titik-titik data menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, dan tidak beraturan, maka tidak terjadi problem heterokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa *output* olah data dengan SPSS memberikan gambaran bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011). Data dikatakan berdistribusi normal bila $Asymp. sig > \alpha$ (Ghozali, 2011). Dan langkah-langkah uji normalitas data ini sudah terprogram dalam SPSS 19.0. Uji normalitas dapat dilakukan dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21205734
Most Extreme Differences	Absolute	.196
	Positive	.125
	Negative	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		1.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.636

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah SPSS 2015

Dengan melihat tabel 3 di atas, Kriteria pengujiannya adalah jika Asymp. Sig pada output One Sample Kolmogorov-Smirnov Test > 5%, maka data terdistribusi normal dan jika Asymp. Sig pada output Kolmogorov-Smirnov Test < 5%, maka data tidak terdistribusi normal. Dari hasil analisis menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,636 yang artinya $0,636 > 0,05$ maka dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Analisis Regresi

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Model 1

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,206	2,036		8,942	,000
	Keadilan Distribusi Kompensasi	,016	,105	,224	2,149	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel keadilan distribusi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,577	3,539		3,836	,000
Keadilan Distribusi	,125	,103	,279	2,208	,005
Kompensasi					
Kepuasan Kerja	,420	,160	,389	2,627	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel keadilan distribusi kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,400	,404	3,255

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan Distribusi Kompensasi

Sumber ; Data primer yang diolah, 2015

Dari data Tabel 7 menunjukkan nilai *adjusted R² square* 0,404 artinya keadilan distribusi kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 40,4% dan sisanya 59,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keadilan distribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan p_{value} (sig 0,002) < 0,005 dengan pengaruh sebesar 0,224 yang artinya hipotesis 1 berbunyi semakin tinggi keadilan distribusi kompensasi semakin meningkatkan kinerja karyawan; diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keadilan distribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan p_{value} (sig 0,005) < 0,005 dengan pengaruh sebesar 0,279 yang artinya hipotesis 2 berbunyi semakin tinggi keadilan distribusi kompensasi semakin meningkatkan kepuasan; diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan p_{value} (sig 0,002) < 0,005 dengan pengaruh sebesar 0,389 yang artinya hipotesis 3 berbunyi semakin tinggi kepuasan kerja semakin meningkatkan kinerja karyawan; diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah ;

1. Saran bagi manajemen khususnya manajemen Patra Jasa Convention Centre selalu memberikan keadilan dalam pemberian kerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian yang akan datang sebaiknya ditambah variabel independen dengan harapan meningkatnya nilai koefisien determinasi. Adapun variabel lain yang dapat di usulkan seperti pendidikan pelatihan, motivasi dan persepsi kepemimpinan.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2006, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Augusty, T. F. 2011, *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- _____. 2006, *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Baron, R.A., & Greenberg, J. 1990, *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work. Work-related Attitudes: their Nature and Impact*. Massachusetts: Allan and Bacon, A division of Simon & Schuster.
- Folger, R. and Konovsky, M.A. 1987, "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions", *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Penelitian bagi Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, et al. 1994, *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses*, (Alih Bahasa P. Joerdan Walid) Cetakan Ke-9, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Konovsky, M. 2000, "Understanding Procedural Justice and its Impact on Business Organizations", *Journal of Management*, 26, 489 – 518.
- Konovsky, M.A., Folger, R., and Cropanzano, R. 1987, "Relative Effect of Procedural and Distributive Justice on Employee Attitudes". *Representative Research in Social Psychology*, 17, 15-24.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Monday, R. W., Noe, R.M., Premeaux, S.R. 1993, *Human Resources and Development*, Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Suhartini, 2005, "Keadilan dalam Pemberian Kompensasi". *Jurnal Siasat Bisnis, Edisi Khusus JSB on Human Resources*.
- Sugiyono, 2006, *Statistik Untuk Penelitian*, Edisi Pertama, Alfabeta Bandung
- Tjahjono, H.K. 2007, "Validasi Item-Item Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural: Aplikasi Structural Equation Modeling dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA)", *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18, 115-125.
- _____. 2008, "Justice in Salary Structure: The Justice Influence Toward Employees Satisfaction", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Ekobis*, 9, 25-30.

_____. 2010, "The Extension of two-factor Model of Justice: Hierarchical Regression Test and Sample Split", *USA-China Business Review*, 9, 39-54.

_____. 2011, "Configuration Pattern Distributive and Procedural Justice and Its Consequences to Satisfaction", *International Journal of Information and Management Sciences*, 22, 87-103.

Veithzal, R. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Werther, W., B. Jr. dan Keith D. 1996, *Human Resources and Personnel Management*, New York: McGraw-Hill Publication, Inc