

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR DI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY

Roro Hetty Rohmaningrum

Magister Manajemen, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
roro.hetty@gmail.com

Abstrak — Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai dengan etika kerja sebagai variabel moderator di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Sampel yang diambil sebanyak 123 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 39 item pertanyaan. Analisis menggunakan program SPSS 16. Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan keadilan prosedural juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa etika kerja berhasil sebagai variabel moderator antara pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Hal yang sama bahwa etika kerja berhasil memoderasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Dan hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa etika kerja tinggi lebih besar pengaruhnya dalam memoderasi keadilan distributif maupun keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci — *Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja, Etika Kerja*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di era globalisasi sangat penting dalam pembangunan bangsa karena sumber daya manusia merupakan aspek utama dalam segala hal. Hal tersebut juga sangat diharapkan terutama oleh banyak organisasi pemerintahan. Karena sekarang ini, rendahnya kualitas sumber daya merupakan salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY sebagai suatu instansi di bidang pendidikan.

Berpedoman pada rencana pembangunan jangka menengah daerah DIY untuk perkembangan pendidikan dan lingkungan strategis, selanjutnya cita-cita tersebut ini dituangkan ke dalam Visi Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY Tahun 2012-2017, yaitu mewujudkan kualitas pendidikan, pemuda dan olahraga yang menjunjung tinggi nilai-nilai luhur budaya. Penempatan nilai luhur budaya dalam pendidikan diletakkan pada tiga hal yaitu, pertama: nilai luhur budaya sebagai aspek penguat tujuan pendidikan, kedua: nilai luhur budaya sebagai pendekatan baik dalam pembelajaran maupun pengelolaan pendidikan, ketiga: nilai luhur budaya sebagai isi atau muatan pendidikan.

Seorang pegawai dalam dunia kerja, sangat mengharapkan memiliki produktivitas yang tinggi dan juga mengalami kepuasan kerja di mana tempat ia bekerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh sebagian pegawai, tetapi ada juga pegawai yang sama sekali tidak merasakan kepuasan kerja (I Wayan Wira dan Agus Ganesha, 2014). Untuk itu diperlukan lingkungan kerja yang memiliki etika kerja. Yang dimaksud dengan etika kerja adalah norma-norma yang melandasi tata krama hubungan antara seorang karyawan dengan pihak lainnya. Pihak-pihak yang berhubungan antara lain: (1) antara karyawan dengan perusahaan; (2) antara tugas, wewenang, dan jabatan; (3) antara atasan dan bawahan; (4) antar karyawan.

Adanya etika kerja yang tinggi, tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan etika kerja tersebut mampu meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat ia bekerja (Fauzi, 2011). Oleh sebab itu dengan adanya etika kerja yang tinggi maka akan mampu mendorong terjadinya kepuasan kerja pegawai (Koh dan Boo, 2001 dalam Syamsul Hidayat, 2015).

Kepuasan kerja pegawai dapat tumbuh berawal dari keadilan dalam sebuah organisasi. Penilaian keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi para karyawan. Para karyawan menghendaki perlakuan adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut sebagai keadilan distributif dan keadilan prosedural (Tjahjono, 2008).

Keadilan distributif berkaitan dengan adanya hubungan dengan kepuasan para karyawan dengan gaji, promosi, penilaian kinerja, dan komitmen organisasi. (Krisnayanti, Gusti Ayu & Riana, I Gede, 2015). Sedangkan keadilan prosedural lebih berfokus pada keadilan dalam proses membuat keputusan. Persepsi yang baik mengenai keadilan prosedural akan menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik keinginan tetap tinggal dalam organisasi dan peningkatan kinerja (Khasanah, 2015). Keadilan distributif dan keadilan prosedural dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Pegawai yang puas memperlihatkan tingkat kehadiran yang tinggi, kerja sama yang erat, kualitas pelayanan yang baik, kreativitas dalam mencari metode baru dan lebih produktif bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas dengan situasi kerja mereka.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY?
3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap hubungan keadilan distributif dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY?
4. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap hubungan keadilan prosedural dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY?
5. Apakah etika kerja rendah atau etika kerja tinggi yang lebih besar dalam mempengaruhi keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY
2. Untuk menganalisis pengaruh antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY
3. Untuk menganalisis etika kerja terhadap keadilan distributif dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY

4. Untuk menganalisis etika kerja terhadap keadilan prosedural dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY
5. Untuk menganalisis etika kerja rendah atau etika kerja tinggi yang lebih besar pengaruhnya dalam memoderasi keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY

Sedangkan manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY dalam mencari masukan yang berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui keadilan distributif dan keadilan prosedural.
2. Bagi Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademis terhadap perkembangan ilmu sumber daya manusia dan dibatasi materi tentang keadilan distributif, keadilan prosedural dan etika kerja
3. Bagi Peneliti
Sebagai sarana untuk berlatih dalam menerapkan teori-teori dengan kenyataan dibidang manajemen dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja dengan etika kerja sebagai variabel moderating.

D. Kajian Pustaka

Keadilan Distributif

Penelitian keadilan distributif dalam organisasi saat ini memfokuskan terutama pada persepsi seseorang terhadap adil tidaknya *outcome* (hasil) yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi (Tjahjono, 2014). Keadilan distributif mengarah pada keadilan dari tingkat bawah, yang mencakup masalah penggajian, pelatihan, promosi, maupun pemecatan.

Keadilan distributif menunjuk pada sejumlah sumber penghasilan atau penghargaan yang dibagikan pada para karyawan. Keadilan distributif berhubungan dengan keadilan dalam pengalokasian sumber penghasilan. Tujuan keadilan distributif ini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka pengeluaran dari bekerja menjadi semakin tinggi (Khasanah, 2015). Indikator keadilan distributif menurut Cropanzano (2007) adalah sebagai berikut: (1) Keadilan yaitu menghargai karyawan berdasarkan kontribusinya; (2) Persamaan yaitu menyediakan kompensasi bagi setiap karyawan yang secara garis besar sama; (3) Kebutuhan yaitu

menyediakan benefit / keuntungan berdasarkan pada kebutuhan personal seseorang.

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah bentuk dari asas-asas normatif yang dirasakan seperti konsistensi prosedur terhadap penawaran upah, konsisten terhadap peraturan, menghindari kepentingan pribadi pada proses distribusi, ketepatan waktu, perbaikan aturan, keterwakilan aturan, dan etika (Badawi, 2012). Keadilan prosedural adalah persepsi dan pandangan karyawan terhadap keadilan semua proses, maupun prosedur keputusan dalam organisasi seperti keharusan membayar gaji, evaluasi, promosi dan tindakan disiplin (Khasanah, 2015). Indikator keadilan prosedural menurut Cropanzano (2007) adalah sebagai berikut: (1) Konsistensi yaitu semua karyawan diperlakukan sama; (2) Kurangnya Bias yaitu tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan atau diperlakukan tidak sama; (3) Keakuratan yaitu keputusan dibuat berdasarkan informasi yang akurat; (4) Pertimbangan wakil karyawan yaitu pihak-pihak terkait dapat memberikan masukan untuk pengambilan keputusan; (5) Koreksi yaitu mempunyai proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan; (6) Etika yaitu norma pedoman profesional tidak dilanggar.

Etika Kerja

Etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pemimpinnya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada stakeholder, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Dalam etika kerja terdapat kaidah etika, yang dimaksud adalah kaidah etika profesional yang khusus berlaku dalam kelompok profesi tertentu. Etika profesional dikeluarkan oleh organisasi profesi dalam bentuk kode etik untuk mengatur tingkah laku anggotanya dalam menjalankan praktik profesinya kepada masyarakat. Di dalam kode etik terdapat sanksi apabila dilanggar oleh anggotanya, maka dapat disingkirkan dari pergaulan kelompok profesi bersangkutan (Nasron Alfianto, 2002). Menurut Tasmara (2000) dalam Fauzi (2011) indikator etika kerja adalah (1) Kerja keras; (2) Nilai kerja; (3) Disiplin kerja; (4) Kreatifitas Kerja

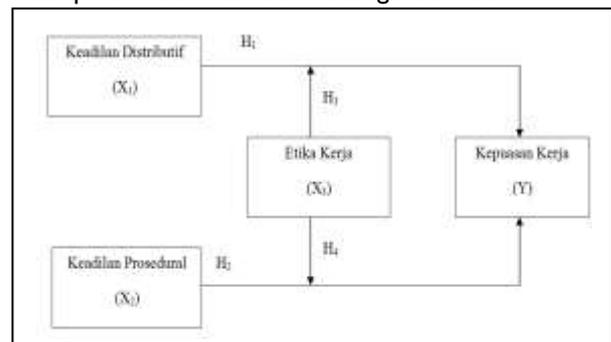
Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat

kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal atau semacamnya. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2007). Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dalam Irawan (2015) adalah (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji; (3) kesempatan promosi; (4) atasan; (5) rekan kerja; (6) kondisi kerja.

E. Kerangka Teoritik

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, selanjutnya dibentuk kerangka pemikiran teoritis yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran teoritis yang dibangun ditampilkan dalam Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Adapun rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

- Hipotesis 1: Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai
- Hipotesis 2: Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai
- Hipotesis 3: Etika Kerja memoderasi pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai
- Hipotesis 4: Etika kerja memoderasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai

II. METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor Dinas Pendidikan DIY

B. Populasi dan Sampel, Teknik pengambilan sampel, jumlah sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY yang berjumlah 178 orang.

Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = sampel

N = jumlah populasi

e = Nilai kesalahan ditentukan sebesar 5%

Berdasarkan rumus di atas, maka pengambialn sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$n = \frac{178}{(178 \times (0.05)^2) + 1}$$

$$n = 123,18 \sim 123$$

Maka ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sejumlah 123 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah suatu teknik *sampling* yang dipilih secara acak, cara ini dapat diambil bila analisa penelitian cenderung umum. Setiap unsur populasi harus memiliki kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

C. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer (data asli) adalah data yang diperoleh langsung dari responden, data ini yang nantinya akan di analisis dalam penelitian ini. Dalam hal ini responden menjawab pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, kepuasan kerja dan etika kerja.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada para pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY yang dilakukan secara langsung. Selain itu data juga didapatkan dari data sekunder yaitu dengan melakukan studi perpustakaan melalui literatur, jurnal, serta situs internet yang dapat memberikan informasi yang sesuai dengan masalah penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Selama proses penelitian tidak mengalami kendala berarti, pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan interval waktu penyebaran hingga kuesioner terkumpul kembali memerlukan waktu selama 10 hari.

Uji Validitas

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan melihat p-value pada masing-masing indikator terhadap total konstruk yang menunjukkan nilai sig <0,05. Apabila menunjukkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator setiap pertanyaan adalah valid.

Dari hasil uji validitas tidak ada indikator yang memiliki p-value lebih besar dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa semua indikator pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbachnya* > 0,7 (Ghozali, 2016).

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Regresi

Dalam uji regresi menggunakan *Hierarchical Multiple Regression Analysis*, karena *Hierarchical Multiple Regression Analysis* mampu untuk menguji secara langsung variabel-variabel yang akan diuji, baik itu variabel utama atau moderator / interaksi pengaruh variabel independen terhadap variaabel dependent (Tjahjono, 2010).

TABEL I. EFEK MODERASI DARI ERIKA KERJA PADA PENGARUH ANTARA VARIABEL KEADILAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

No		β	t	Sig	Adjust R ²	F	Sig
1.	Step 1						
	Keadilan Distributif	0.264	2.594	0.011	0.220	12.438	0.000
	Keadilan Prosedural	0.206	2.282	0.024			
Etika Kerja	0.133	1.314	0.192				
2.	Step 2				0.323	12.656	0.000
	Moderat 1 KD x EK	4.166	3.290	0.001			
	Moderat 2 KP x EK	2.724	2.006	0.047			
3.	Step 3				0.356	12.255	0.000
	KD x KP x EK	-4.53	-2.64	0.009			

Var Dependens : Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diatas, persamaan regresi keadilan distributif terhadap kepuasan kerja dapat dituliskan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut : Kepuasan kerja = 0,264 Keadilan Distributif. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa jika keadilan distributif meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Nilai F yang dihasilkan dari uji ANOVA mencapai angka 12.438 dengan tingkat signifikansi

0,000. Karena probabilitas (sig) < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja. Dengan kata lain, keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai t dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa hasil tersebut adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis 1 yang diajukan dapat diterima karena variabel keadilan distributif signifikan terhadap kepuasan kerja di dalam regresi. Dengan kata lain keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Keadilan distributif yang baik memberikan konstribusi positif terhadap tercapainya kepuasan kerja pegawai. Distribusi gaji dan kompensasi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY telah sesuai dengan aturan yang diterapkan pemerintah.

Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, persamaan regresi keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja dapat dituliskan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut : Kepuasan kerja = $0,206$ Keadilan Prosedural, nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa jika keadilan prosedural meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Nilai F yang dihasilkan dari uji ANOVA mencapai angka $12,438$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Dan karena probabilitas (sig) < $0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja. Dengan kata lain, keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja. nilai t dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa hasil tersebut adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima karena variabel keadilan prosedural signifikan terhadap kepuasan kerja di dalam regresi. Dengan kata lain keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dapat diartikan bahwa Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY telah memberikan keadilan kepada pegawai terkait dengan keputusan-keputusan dan prosedur yang ditetapkan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY baik dalam pengalokasian sumber daya manusia yang sesuai atau imbalan yang akan diperoleh oleh pegawai, maka hal tersebut dapat menumbuhkan kepuasan kerja pada pegawai.

Etika Kerja memoderasi pengaruh antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja

Nilai F hitung sebesar $12,656$ dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,000$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,050$. Hal ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja dengan etika kerja sebagai variabel moderating. Taraf signifikansi yang dihasilkan oleh variabel MODERAT1 yaitu sebesar $0,000$, karena angka $0,000 < 0,050$ maka etika kerja dapat dinyatakan sebagai variabel moderating antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja. Nilai $Adjusted R^2$ sebesar $0,323$. Hal ini berarti bahwa pengaruh antara keadilan distributif

terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh etika kerja mempunyai hubungan sebesar $32,3\%$. Dari tabel terlihat bahwa sebelum ada variabel moderasi nilai $Adjusted R^2$ adalah sebesar $0,220$ atau 22% , namun setelah ada variabel moderasi masuk, nilai $Adjusted R^2$ naik menjadi $0,323$ atau $32,3\%$. Dengan kenaikan nilai $Adjusted R^2$, dapat diartikan bahwa etika kerja memoderasi dan memperkuat pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja. nilai t di moderat1 mempunyai nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa hasil tersebut adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 dinyatakan diterima yang berarti bahwa etika kerja berhasil memoderasi antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa secara statistik dapat ditunjukkan bahwa etika kerja memoderasi secara positif dan signifikan terhadap pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY perlu mempertahankan atau meningkatkan etika kerja karena etika kerja berhasil memperkuat pengaruh antara keadilan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pembagian dan pemerataan sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

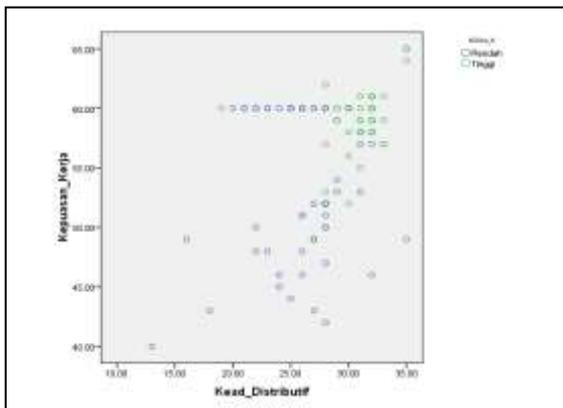
Etika Kerja memoderasi pengaruh antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja

Nilai F hitung sebesar $12,656$ dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,000$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,050$. Hal ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja dengan etika kerja sebagai variabel moderating. Taraf signifikansi yang dihasilkan oleh variabel MODERAT2 yaitu sebesar $0,000$, karena angka $0,000 < 0,05$ maka etika kerja dapat dinyatakan sebagai variabel moderating antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja. Nilai $Adjusted R^2$ sebesar $0,323$. Hal ini berarti bahwa pengaruh antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh etika kerja mempunyai hubungan sebesar $32,3\%$. Dari tabel terlihat bahwa sebelum ada variabel moderasi nilai $Adjusted R^2$ adalah sebesar $0,220$ atau 22% , namun setelah ada variabel moderasi masuk, nilai $Adjusted R^2$ naik menjadi $0,323$ atau $32,3\%$. Dengan kenaikan nilai $Adjusted R^2$, dapat diartikan bahwa etika kerja memoderasi dan memperkuat pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja. nilai t di moderat2 mempunyai nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa hasil tersebut adalah signifikan. Sehingga hipotesis 4 yang diajukan dapat diterima yang berarti etika kerja berhasil memoderasi keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa etika kerja memoderasi secara positif dan signifikan terhadap pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY memperhatikan setiap prosedur yang telah ditetapkan

dalam organisasi tersebut karena apabila prosedur tidak dijalankan sesuai ketentuan dan dianggap tidak fair maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Pengaruh ini akan semakin kuat seiring dengan peningkatan etika kerja.

Analisis Etika kerja rendah atau etika kerja tinggi yang lebih besar dalam mempengaruhi keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja

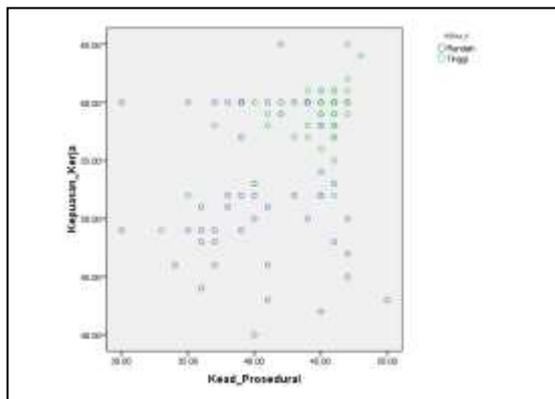
Etika kerja memoderasi pengaruh antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja



Gambar 1. Grafik Scatter Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderatori oleh Etika Kerja

Terlihat bahwa etika kerja rendah (warna biru) menunjukkan bahwa meningkatnya keadilan distributif akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja, namun tidak signifikan. Sedangkan etika kerja tinggi (warna hijau) menunjukkan bahwa meningkatnya keadilan distributif akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja secara signifikan. Meskipun dari gambar tersebut tidak linier akan tetapi dapat diartikan bahwa etika kerja tinggi lebih besar dalam mempengaruhi keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai.

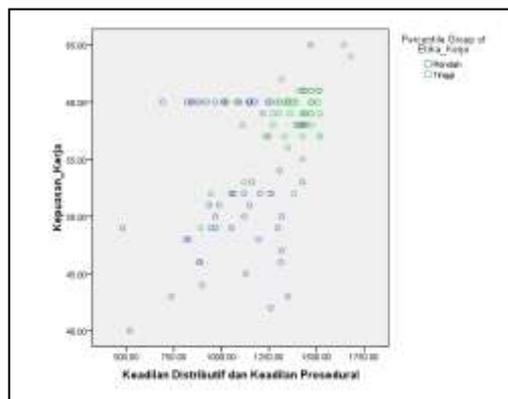
Etika kerja memoderasi pengaruh antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja



Gambar 2. Grafik Scatter Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderatori oleh Etika Kerja

Etika kerja rendah (warna biru) menunjukkan bahwa meningkatnya keadilan prosedural akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja, namun tidak signifikan. Sedangkan etika kerja tinggi (warna hijau) menunjukkan bahwa meningkatnya keadilan prosedural akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja secara signifikan. Dari gambar tersebut terlihat bahwa hasil tidak linier akan tetapi dapat menjelaskan bahwa etika kerja tinggi lebih besar dalam mempengaruhi keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai.

Etika kerja memoderasi pengaruh antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama



Gambar 3. Grafik Scatter Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderatori oleh Etika Kerja

Etika kerja rendah (warna biru) dan etika kerja tinggi (warna hijau). Pada gambar diatas merupakan gabungan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural secara bersama-sama. Terlihat bahwa peningkatan yang signifikan pada kedua variabel keadilan tersebut terhadap kepuasan kerja, dari gambar tersebut dapat dinyatakan bahwa etika kerja tinggi lebih besar dalam mempengaruhi variabel keadilan tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan dan dipaparkan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pertama, keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Bahwa semakin tinggi keadilan distributif maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Kedua, Keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Bahwa semakin tinggi keadilan prosedural maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Ketiga, Etika kerja yang menjadi variabel moderating antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga akan memperkuat pengaruh antara keadilan distributif

terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY.

Keempat, Etika kerja yang menjadi variabel moderating antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga akan memperkuat pengaruh antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY.

Kelima, Etika kerja tinggi lebih besar dalam mempengaruhi keadilan distributif maupun keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badawi. (2012). "Peran Emosi Memediasi Keadilan Distributif, Prosedural dan Interaksional Terhadap Kepuasan Pemulihan Layanan". *Jurnal Manajemen & Akuntansi*. Universitas Muhammadiyah Cirebon.
- [2] Colquitt, Jason.A. (2001). "On The Dimensionality Of Organizational Justice : A Construct Validation Of Measure". *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, Pg. 386 – 400.
- [3] Cropanzano R.(2007). "The Management of Organizational Justice". *Academy of Management Perspectives*. Pg 34-38
- [4] Fauzi, Miftahul. (2011). *Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan*. Fakultas Ekonomi Manajemen. Universitas Sumatera Utara.
- [5] Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 8*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [6] Hidayat, Syamsul dan Tjahjono, Heru K. (2015). "Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten)". Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- [7] I Wayan Wira dan Agoes Ganesha. (2014). *Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural dan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Paramedis di RS Tk II Udayana Denpasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali
- [8] Khasanah, Rusdiana. (2015). *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas*. Tesis. Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- [9] Koopman Jr., Richard. (2003). *The Relationship Between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: A Review of the Literature*. Working Paper. <http://www.uwstout.edu/rs/uwsjr/koopmann.pdf>
- [10] Krisnayanti, Gusti Ayu & Riana, I Gede (2015). "Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR Lestari)". *E-Journal Management Unud*. Vol.4. No.9. Hlm : 813-831.
- [11] Tjahjono, Heru K. (2007). "Validasi Item-item Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural : Aplikasi Structural Equation Modeling dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA)". *Jurnal Akuntansi & Manajemen STIE YKPN*. Vol 18. No. 2. 115 - 125.
- [12] Tjahjono, Heru K. (2008). "Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Konsekuensinya dengan Teknik Meta Analisis". *Jurnal Psikologi*. Vol 35. No.1, 21 – 40
- [13] Tjahjono, Heru K. (2008). *Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Dinilai Adil Bagi Sebagian Karyawan*. Universitas Gadjah Mada.
- [14] Tjahjono, Heru K. (2010). *Pengaruh Keadilan Organisasional pada Perilaku Retaliasi (Balas Dendam) di Tempat Kerja*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- [15] Tjahjono, Heru K. (2010). "The Extension of Two-Factor Model of Justice : Hierarchical Regression Test and Sample Split". *China-USA Business Review*. Vol. 9 No. 7 July 2010.
- [16] Tjahjono, Heru K dan Lestari, Eni. (2012). *Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalteng*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- [17] Tjahjono, Heru K, Palupi, M, Nuri, Rafika. (2014). "Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir terhadap Perilaku Retaliasi Karyawan Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan Kepuasan Karir sebagai Variabel Pemediasian". *Jurnal Universitas Paramadina*. Vol. 11 No. 2 Agustus 2014.
- [18] Tjahjono, Heru K, Palupi, M, Yuasmara, PG. (2015). *Peran Pemediasian Kepuasan Karir pada Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Karir Pada Komitmen Afektif Karyawan Swasta di Provinsi DIY*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- [19] Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.