

**Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai Administratif
di Lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta**

SKRIPSI



ditulis oleh

Nama : Lin Ruhana
Nomor Mahasiswa : 02 311 464
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2006

**Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai Administratif
di Lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta**

SKRIPSI

**ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



Oleh

Nama : Lin Ruhana

Nomor Mahasiswa : 02 311 464

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2006

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain unntuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 26 September 2006
Penulis,

Lin Ruhana

Halaman Pengesahan Skripsi

Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai Administratif di
Lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Nama : Lin Ruhana
Nomor Mahasiswa : 02 311 464
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 26 September 2006

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Suhartin, Dra, Hj, M.Si

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**"Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai
Administrasi Di Lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta**

Disusun Oleh: **LIN RUHANA**
Nomor mahasiswa: 02311464

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 16 September 2006

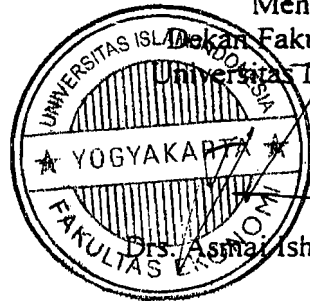
Penguji/Pemb. Skripsi: Dra. Suhartini, M.Si

Penguji : Drs. Subowo, MM



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. Asma'ul Ishak, M.Bus, Ph.D



ABSTRAK

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Tujuannya untuk: (1) mengetahui apakah keadilan individual, keadilan internal, keadilan eksternal secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. (2) Keadilan manakah yang paling mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. (3) Apakah ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai administratif struktural dan non struktural. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) keadilan individual, keadilan internal dan keadilan eksternal secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, dibuktikan dengan nilai $F_{hit} 19,935 > F_{tab} 2,675$ dengan derajat kepercayaan 0,05. (2) Keadilan individual paling mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, terbukti nilai t_{hit} dari keadilan individual paling tinggi yaitu sebesar 5,599. (3) tidak ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administratif non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, dibuktikan dengan nilai $t_{hit} > t_{tab}$ yaitu 1,856 sedangkan $t_{tab} (0,05, df 130 = 1,66)$. Koefisien korelasi R_{Square} sebesar 0,302, menunjukkan arti bahwa keadilan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 30,2% terhadap kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, variabel lain yang direkomendasikan untuk diteliti adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

Kata Kunci: Keadilan Individual, Keadilan Internal, Keadilan Internal dan Kepuasan.

- HALAMAN PENGESAMBAHAN*
- Skripsi ini kupersembahkan untuk:*
- ❖ *Mah SWT*
 - ❖ *Almaterku, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta*
 - ❖ *Bapak dan Ibu*
 - ❖ *Kakak-kakakku dan kedua Adikku*

HALAMAN MOTTO

- ❖ *“Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman dari golonganmu dan juga orang-orang yang dikaruniai ilmu pengetahuan hingga beberapa derajat”.*

(Q.S. Al-Mujaadilah; 58 : 11)

- ❖ *Pendidikan adalah suatu usaha yang ditujukan untuk melayani dan memelihara pertumbuhan jiwa, hati, perasaan dan budi pekerti. Pengajaran adalah merupakan tuntutan dan dorongan dalam pertumbuhan kekuatan otak, kecerdasan akal dan pikiran.*

- ❖ *Ilmu adalah ruh agama Islam dan tiang iman, siapa mengajarkan ilmu, Allah memberinya pahala dan siapa mengamalkannya Allah mengajarkannya apa-apa yang tidak diketahui. (Hadist)*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. Wb.,

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai Administratif di Lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta". Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan kelulusan jenjang Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis mengambil karyawan administrasi yang bekerja di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta sebagai subyek penelitian. Selain itu penulis juga berharap, hasil penelitian ini pada akhirnya memberikan manfaat baik kepada institusi, karyawan dan penulis.

Salah satu bagian fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pemeliharaan karyawan, adapun pemeliharaan karyawan yang akan dibahas oleh peneliti disini adalah mengenai keadilan kompensasi. Kompensasi merupakan elemen utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan akan tercermin dalam berkinerja dan memberikan kontribusi kepada institusi.

Dengan berakhirnya penyusunan Skripsi ini, penulis ucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Asmai Ishak, Drs., M.Bus., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

2. Suhartini, Drs, Hj, M.Si selaku Dosen pembimbing dalam penyusunan penelitian ini.
3. Keluargaku (Bapak, Ibu dan kakak-kakak), terimakasih atas semua kasih sayang, didikan, perhatian, pengorbanan, kesempatan belajar, kesabaran, dukungan moril, materil dan do'a kalian semua.
4. Drs. H. Muqodim, MBA, Ak, sebagai Pembantu Rektor II, atas ijin penelitian yang diberikan dengan subyek karyawan administratif Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
5. Direktorat Organisasi dan Sumber Daya Manusia Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data penelitian.
6. Segenap karyawan administratif Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
7. Sahabat-sahabatku; Puspa, Rifal, Wawan, Dini, Yusi, Vian, Mbak Dame, Momo, Hery, Edi, Dini wahyuni, Rano, Mas Edi, terimakasih atas persaudaraan, semangat, perhatian, kritik, kasih sayang, saran, pengorbanan dan segalanya. Hanya Allah SWT yang bisa membalas kebaikan kalian semua.
8. Temen-temen seperjuangan konsentrasi SDM : Mb Ana, Ima, Iim, Cristin, Sari, Gesit, Mas Fahmi, Yudi, Taufik, Angga, Fafa, terimakasih atas dukungan, diskusi serta saran yang diberikan kepada penulis.
9. Teman-teman kos : Jo, Anie, Tiwi, Ela, Rini, Mb Ratna, Titin, Ira, Mb Angga, Retno, Lia, Rina, Tira, Ina.
10. Temen-temen Ex. LEM FE UII, DPM, LPM, KOPMA '03 -'05.

Harapan penulis semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.,

Yogyakarta, 26 September 2006

Penulis

Lin Ruhana

DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi.....	i
Halaman Sampul Depan Skripsi.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Pengesahan Ujian.....	v
Abstrak.....	vi
Halaman Persembahan.....	vii
Halaman Motto.....	viii
Kata pengantar.....	ix
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Telaah Pustaka.....	7
2.1.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori.....	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.3 Keadilan terhadap Kompensasi.....	13
2.4 Kompensasi.....	15
2.4.1 Tujuan Kompensasi.....	15
2.4.2 Sistem Kompensasi.....	18
2.4.3 Faktor-faktor Kompensasi.....	21
2.5 Kepuasan.....	23
2.5.1 Teori-teori tentang Kepuasan Kerja.....	23
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan.....	27
2.5.3 Survei Kepuasan Kerja.....	28
2.5.4 Kompensasi dan Kepuasan.....	29
2.6 Kerangka Berfikir.....	30
2.7 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	32
3.2 Variabel Penelitian.....	32

3.3	Definisi Operasional Variabel.....	33
3.4	Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5	Uji Coba Instrumen Penelitian.....	38
	3.5.1 Uji Validitas.....	39
	3.5.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.6	Populasi.....	42
3.7	Sampel.....	43
3.8	Teknik Analisis.....	45
	3.8.1 Analisis Deskriptif.....	45
	3.8.2 Analisis Statistik.....	45
3.9	Pengujian Hipotesis.....	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
4.1	Analisis Deskriptif.....	52
	4.1.1 Analisis Karakteristik Responden.....	52
	4.1.2 Analisis Variabel Keadilan Kompensasi dan Kepuasan.....	57
4.2	Analisis Statistik.....	67
	4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
	4.2.2 Analisis Uji Hipotesis.....	69
4.3	Diskusi Manajerial.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....		82
 LAMPIRAN.....		 84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai Administrasi UII, Yogyakarta	40
3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai Administrasi UII, Yogyakarta.....	42
3.3 Populasi Pegawai Administrasi di Lingkungan UII, Yogyakarta.....	43
3.4 Distribusi Sampel Menurut Bagian.....	44
4.1 Rekapitulasi Kuesioner.....	51
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Struktural.....	56
4.6 Kategori Jawaban Berdasarkan Interval.....	59
4.7 Distribusi Jawaban Rata-rata Responden terhadap Pertanyaan Variabel Keadilan Individual (X_1).....	59
4.8 Distribusi Jawaban Rata-rata Responden terhadap Pertanyaan Variabel Keadilan Internal (X_2).....	61
4.9 Distribusi Jawaban Rata-rata Responden terhadap Pertanyaan Variabel Keadilan Eksternal (X_3).....	63

4.10 Distribusi Jawaban Rata-rata Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kepuasan (Y).....	64
4.11 Hasil Rekapitulasi Regresi Linier Berganda.....	67
4.12 Perbandingan Nilai b , t hitung, t tabel pada masing-masing variabel bebas pada taraf nyata 5%.....	71
4.13 Nilai Rata-rata Kepuasan Pegawai.....	74
4.14 Perbedaan Kepuasan Pegawai Administratif Strukturan dan Non Struktural dilihat dari nilai t hitung.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Sistem Kompensasi.....	19
2.3 Hubungan Variabel Keadilan Kompensasi dan Variabel Kepuasan.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I. Surat Ijin Penelitian.....	84
II. Daftar Pertanyaan Kuesioner.....	85
III. Data Induk Responden.....	86
IV. Tabel Frekuensi Responden.....	87
V. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	88
VI. Nilai Rata-rata (<i>Mean</i>) variabel Penelitian.....	89
VII. Uji Regresi Linier Berganda.....	90
VIII. Uji T-test (<i>Independent Sample T-test</i>).....	91
IX. Tabel r Product moment, Tabel F dan Tabel t Satu Sisi.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Krisis ekonomi yang berkepanjangan menyusul krisis multidimensi seakan membuat masyarakat Indonesia semakin terpuruk. Masalah ekonomi belum tuntas muncul lagi permasalahan lain seperti; politik, sosial, budaya, agama, suku, ras dan masih banyak lagi masalah lain. Belum lagi tuntutan era globalisasi yang salah satunya ditandai dengan tingginya tingkat *uncertainty* mau tidak mau manusia harus mempersiapkan diri untuk bisa terus hidup dan berkembang mengikuti pola perkembangan yang sangat cepat dan serba *instant*. Oleh karena itu, masyarakat semakin dituntut untuk bisa menjadi sumber daya manusia yang memiliki potensi cukup tinggi agar mampu menghadapi, menata, dan memperbaiki keadaan ekonomi.

Dalam rangka memperbaiki keadaan ekonomi berbagai perusahaan telah mempersiapkan dan mengadakan program-program yang menarik untuk mempertahankan karyawan yang kompeten. Suatu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan hanya dengan satu tujuan yaitu mencapai tujuan organisasi melalui prestasi kerja para karyawan tersebut. Karyawan termasuk *stakeholder* (pihak yang berkepentingan) dalam organisasi. Karyawan akan merasa bangga dan dihargai ketika pihak manajemen memberi penghargaan/imbalan atas pekerjaannya. Namun, Tidak jarang ada organisasi yang tidak memperhatikan karyawan. Bahkan, karyawan hanya dianggap sebagai sumber tenaga saja. Oleh karena itu sistem penghargaan seperti kompensasi harus

didesain untuk menghargai perilaku karyawan yang memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu program manajemen imbalan/penghargaan terhadap kerja karyawan. Imbalan yang cukup adil akan membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan.

Setiap orang mempunyai persepsi yang berbeda mengenai keadilan, karena hal ini berkaitan dengan sudut pandang seseorang mengenai persepsi adil. Ketika seorang menerima gaji dia berfikir bahwa apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan input yang dimiliki, sesuai dengan nilai pekerjaan yang dijalani. Tidak jarang dari mereka berfikir dan membandingkan dengan gaji ditempat lain yang sejenis tentunya dengan nilai pekerjaan yang sama. Untuk memahami persepsi keadilan tersebut dalam manajemen kompensasi persepsi keadilan dikategorikan tiga macam keadilan yaitu keadilan individual, keadilan internal dan keadilan eksternal. Ketiga macam keadilan tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mendesain dan menerapkan struktur kompensasi yang efektif dan tingkat kompensasi yang efektif yang tepat.

Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian yang besar dari setiap karyawan hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan sumber penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan elemen salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas

karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya. Elemen utama yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya adalah keadilan yang dirasakannya terhadap kompensasi yang diterimanya tersebut.

Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi. Selanjutnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini, pada akhirnya akan berakibat pada timbulnya stres karyawan (Lawer 1971: 233). Berdasarkan teori keadilan, seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rasio tersebut dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara), maka karyawan tersebut merasa mendapatkan keadilan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan rasio antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari karyawan lainnya, maka karyawan tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan.

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta merupakan perguruan tinggi swasta tertua di Indonesia tentu mempunyai banyak sejarah sampai menjadi seperti sekarang ini. Administrasi sebagai salah satu bagian penting dalam organisasi. Administrasi biasanya ditangani oleh orang-orang yang ahli dalam hal ilmu administrasi. Karyawan administrasi dalam sehari-hari mereka bertugas

mengatur dan menjalankan proses administrasi lembaga secara baik dan efisien. Tidak semua orang mempunyai keahlian dalam hal administrasi karena diperlukan ketelitian dan kesabaran. Sudah semestinya pihak pimpinan memperhatikan mereka, sebagai contoh perhatian manajemen bisa berupa sistem imbalan (*reward*) yang diberikan. Contoh yang lebih spesifik adalah kompensasi. Sejauh ini penulis ingin mengetahui dari mereka mengenai pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan pegawai administratif yang ada di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Melihat latar belakang dengan permasalahan yang ada, maka penulis ingin mengadakan penelitian untuk menulis skripsi dengan mengangkat judul “PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI ADMINISTRATIF DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Setelah melihat latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah keadilan individual, keadilan internal, dan keadilan eksternal secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta ?
2. Keadilan manakah diantara (keadilan individual, keadilan internal, keadilan eksternal) yang paling mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta ?

3. Apakah ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administrasi non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah keadilan individual, keadilan internal, dan keadilan eksternal secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah keadilan individual, keadilan internal ataukah keadilan eksternal yang paling mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administratif non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Disamping memiliki tujuan, penelitian ini memiliki manfaat juga bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga
 - a. Mengetahui arti penting keadilan kompensasi terhadap kepuasan karyawan.

b. Memacu untuk memberikan kompensasi yang adil, karena akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan, wawasan, pengalaman, dan informasi yang diperoleh tentang pemecahan masalah dengan metode ilmiah yang diperoleh selama di bangku kuliah.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan acuan daftar pustaka atau pedoman bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. “Pengaruh Persepsi Kompensasi Yang Adil Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Otobus Jaya Putra Delanggu, Klaten”. Penelitian ini dilakukan oleh Djoko Pramono pada tahun 2004. Variabel dalam penelitian terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas (X) terdiri dari: Keadilan Internal (X₁), Keadilan Eksternal (X₂), Keadilan Individual (X₃). Sedangkan untuk variabel terikat (Y) dalam hal ini yaitu produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisa kualitatif dan kuantitatif, didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Hipotesis satu yang menyatakan bahwa “ Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel keadilan terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap karyawan Perusahaan Otobus Jaya Putra Delanggu, Klaten”, terbukti. Hal ini dapat dilihat dari besarnya $F_{hit} (8,496) > F_{tah} (2,742)$ dengan derajat kepercayaan 0,05. Besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,276 yang mempunyai arti bahwa variabel keadilan mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 27,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain keadilan. Persamaan regresi linier berganda mencerminkan besarnya pengaruh persepsi keadilan terhadap produktivitas kerja adalah $Y = 2,676 - 0,153X_1 + 0,126X_2 + 0,269 X_3$.

- b. Hipotesis dua menyatakan bahwa “keadilan individu mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja”, terbukti. Hal ini dapat dilihat pada r^2 dimana variabel keadilan individu (X_3) memiliki r^2 terbesar diantara faktor didalam variabel bebas yang lain sebesar 0,12 sedangkan variabel keadilan internal (X_1) sebesar -0,026 dan variabel keadilan eksternal (X_2) sebesar 0,011.

Ada persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Persamannya variabel bebas (X) sama-sama menggunakan tiga variabel bebas yaitu variabel keadilan individual (X_1), variabel keadilan internal (X_2) dan variabel keadilan eksternal (X_3). Perbedaan terletak pada variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, sedangkan yang akan penulis teliti untuk variabel terikat adalah kepuasan. Perbedaan lain lokasi penelitian pada karyawan Perusahaan Otobus Jaya Putra, Delanggu, Klaten tahun 2004, sedangkan penulis akan meneliti pegawai administratif di Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta tahun 2006.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Widhiatmoko Setyo Nugroho berjudul “Pengaruh persepsi Rasa Keadilan Terhadap kepuasan Kerja pada Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta” pada tahun 2002. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari keadilan internal (X_1) dan keadilan eksternal (X_2). Sebagai variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). penelitian tersebut guna membuktikan hipotesis :

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan mengenai persepsi rasa keadilan internal dan keadilan eksternal karyawan dalam penerimaan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja
- b. Persepsi keadilan internal mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja.
- c. Terdapat perbedaan persepsi rasa keadilan antara karyawan pria dan karyawan wanita dalam penerimaan kompensasi.

Hasilnya, koefisien determinasi parsial keadilan internal mempunyai pengaruh sebesar 72,195 dan r^2 keadilan eksternal mempunyai pengaruh sebesar 64,8% terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil analisa tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat diterima, artinya secara parsial maupun secara bersama-sama kedua variabel bebas mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan administratif FE UII. Persepsi keadilan internal mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja. Varian karyawan perempuan mempunyai persepsi rasa keadilan yang lebih signifikan terhadap penerimaan kompensasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah variabel terikat (Y) sama-sama menggunakan variabel kepuasan. Perbedaan dengan rancangan penelitian penulis adalah untuk variabel bebas penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu keadilan internal (X1) dan keadilan eksternal. Sedangkan penulis akan menggunakan tiga variabel bebas yaitu keadilan Individual (X1), keadilan Internal (X2) dan keadilan eksternal (X3). Perbedaan lain terletak pada lokasi penelitian ini pada karyawan administrasi FE

UII pada tahun 2002, sedangkan penulis akan meneliti pegawai administratif di Universitas Islam Indonesia pada tahun 2006.

3. Selanjutnya, pada tahun 2003 penelitian tentang kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Anjar Kartika Prabandini berjudul “ Analisis Pengaruh Stressor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada SKH Radar Jogja)”. Dalam penelitian ini sebagai variabel bebas (X) adalah stressor yang terdiri atas Faktor lingkungan (X1), faktor organisasional (X2) dan faktor individual (X3). Adapun sebagian variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). hasil dari penelitian tersebut adalah :

- a. Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengaruh stressor variabel faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja terbukti dalam penelitian ini terlihat dari nilai F_{hit} yang diperoleh sebesar (8,880) lebih besar dari F_{tab} yang diperoleh sebesar (2,911), pada taraf signifikan 5%. Dari perhitungan statistik juga membuktikan bahwa besarnya koefisien regresi bernilai positif pada masing-masing variabel stressor, yaitu variabel faktor lingkungan sebesar 1,623, faktor organisasional sebesar 0,300 dan variabel faktor individual sebesar 0,597. dengan data diatas berarti seluruh variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa stressor variabel faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual secara bersama-sama mempunyai kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja.

b. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel faktor organisasional merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja tidak terbukti. Variabel stressor yang paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu faktor lingkungan. Hal ini dapat dilihat dari t_{hit} faktor lingkungan diperoleh sebesar 3,317 lebih besar t_{tab} yang diperoleh sebesar 2,030 dan mempunyai pengaruh yang signifikan. Selain itu dilihat dari korelasi parsial faktor lingkungan mempunyai korelasi parsial yang paling besar yaitu 0,512, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor stressor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja adalah faktor lingkungan. Karena stressor variabel lingkungan yaitu keadaan ekonomis dan politik negara yang tidak pasti membuat karyawan akan mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Karena karyawan bagian wartawan akan memperoleh sumber berita yang lebih baru dan beragam, sehingga akan menghasilkan berita yang bagus. Sedang untuk bagian iklan mereka akan mendapatkan iklan yang banyak dari klien, karena klien ingin produknya tetap dikenal dan digunakan masyarakat melalui pemasangan iklan.

Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan saat ini. Persamaanya adalah variabel terikat (Y) sama-sama menggunakan variabel kepuasan. Perbedaan variabel bebas dalam penelitian ini adalah stressor, sedangkan peneliti akan meneliti mengenai keadilan kompensasi sebagai variabel bebas.

2.2 Landasan Teori

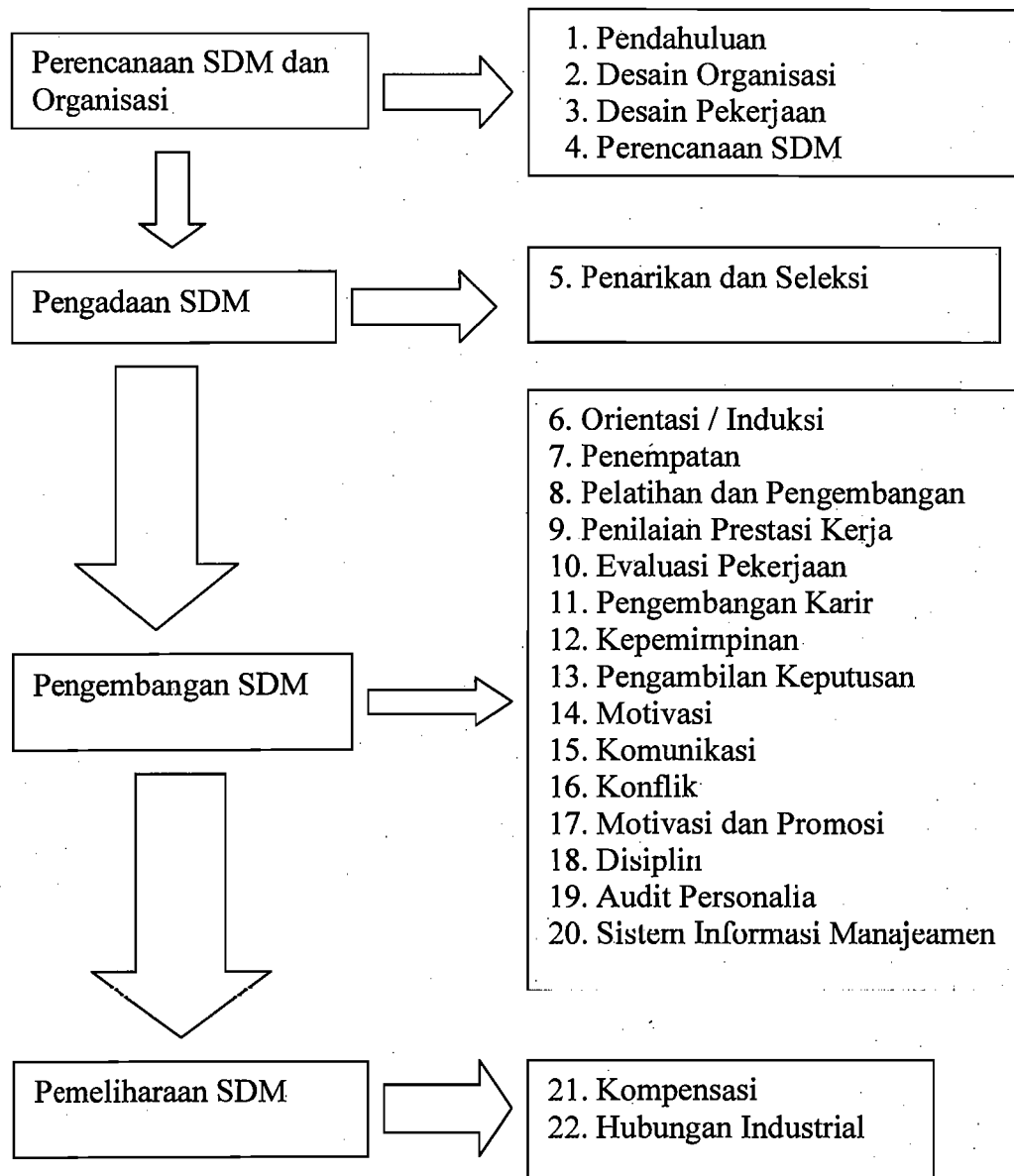
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menjadi fungsi yang semakin penting dalam suatu organisasi. Peranan yang semakin penting tersebut disebabkan antara lain karena perubahan pandangan terhadap karyawan. Kalau dulu karyawan dianggap sebagai salah satu faktor produksi, seperti mesin, dimana biaya produksi termasuk gaji karyawan cenderung ditekan untuk mendorong efisiensi, maka pandangan yang lebih populer saat ini menganggap karyawan sebagai *partner* untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping perubahan pandangan terhadap karyawan, peranan karyawan yang semakin penting juga disebabkan karena beberapa hal, seperti : kompetisi yang semakin tajam, perubahan sosial, dan perubahan perundang-undangan (Hanafi, 1997 : 286).

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2001: 3). Sumber lain menyebutkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Dessler, 2004: 2). Fungsi MSDM (Tohardi, 2002: 15) dapat dijelaskan dalam gambar 2.1.

Gambar 2.1
Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia



2.3 Keadilan Kompensasi

Setiap orang mempunyai persepsi yang berbeda mengenai keadilan. Persepsi sendiri didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan *sensori* mereka untuk memberi

arti pada lingkungan mereka (Stephen P Robbin, 1996:46). Teori keadilan diformulasikan oleh J. Stacy Adam (Kanungo, 1992: 65) berusaha untuk menerangkan bagaimana proses seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan terhadap suatu kompensasi. Didalam kompensasi, keadilan memainkan peran utama. Beberapa organisasi berusaha untuk mencapai keadilan yang hendak dicapai melalui program kompensasi yaitu; keadilan internal, eksternal, dan individual (Kanungo, 1992: 82).

a. Keadilan individual (*personal equity*) tercapai ketika kompensasi yang di terima individu mencerminkan prestasi kerjanya. Ketika individu merasa tidak puas, mereka akan memperlihatkan ketidakpuasan mereka terhadap sistem kompensasi. Demikian ketidakpuasan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja seseorang. Keadilan individu bisa berarti bahwa individu-individu merasa bahwa mereka diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerja mereka (Simamora, 2001:553)

b. Keadilan internal (*internal equity*) tercapai ketika struktur gaji pokok mencerminkan nilai dari pekerjaan. Sebagaimana yang dikutip oleh Kanungo dalam (Wallace and Fay, 1988: 17) keadilan internal adalah kriteria kejujuran yang didikendaki oleh majikan untuk menentukan rata-rata gaji dalam perusahaan yang dihubungkan dengan perusahaan lain dengan nilai pekerjaan yang relatif sama. Ada berbagai macam pandangan mengenai nilai pekerjaan. Berdasarkan beberapa pandangan nilai pekerjaan harus mencerminkan ; nilai sosial-budaya suatu masyarakat, nilai produk dan jasa yang dibuat, investasi pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan posisi pekerjaan di tingkatan organisasi

c. Keadilan eksternal (*keadilan eksternal*) tercapai ketika sistem kompensasi yang diberikan menggambarkan gaji yang pantas dengan gaji yang berlaku bagi pekerjaan-pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal (*market wage rate*). Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa di antara organisasi-organisasi yang dapat diperbandingkan.

2.4 Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa tanwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka (Simamora, 2001:540). Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (*nonfinancial*). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang *nonfinancial*.

2.4.1 Tujuan Kompensasi

Organisasi memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem kompensasi mereka. Spesialis sumber daya manusia harus memikirkan tujuan-tujuan sistem

dan kebutuhan-kebutuhan apa yang hendak dicapai organisasi agar memperoleh tujuan-tujuan tersebut. Adapun tujuan-tujuan kompensasi diantaranya (Kanungo, 1992:13) :

- a. Menarik karyawan
- b. Menahan karyawan
- c. Menjaga agar moral kerja karyawan tetap tinggi
- d. Memotivasi kinerja
- e. Memotivasi untuk tumbuh
- f. Mentaati peraturan pemerintah.

Terkait dengan tujuan kompensasi yang menyatakan bahwa program kompensasi ditujukan untuk mengarahkan perilaku karyawan. Beberapa teori yang mendasari pernyataan ini adalah teori keadilan, teori penguatan, teori pengharapan dan teori keagenan (Tim Mitra Bestari, 2005: 121-122).

- a. Teori Keadilan

Beberapa dukungan teori yang relevan adalah teori keadilan. Merupakan salah satu teori yang dipertimbangkan dalam mengembangkan program ini. Prinsip dasar teori ini menjelaskan bahwa pada prinsipnya setiap karyawan akan membandingkan gaji yang diterimanya dengan gaji yang diterima karyawan lain pada level pekerjaan yang sama. Ketidakadilan yang dirasakan dapat berdampak pada perilaku positif dan negatif. Perilaku positif dapat ditujukan seperti upaya karyawan untuk memperbaiki keadilan. Perilaku negatif dapat ditujukan seperti keluar dari

organisasi atau turunnya kohesivitas, yang tidak bermanfaat bagi organisasi.

b. Teori Penguatan

Hokum Torndike menyatakan respon yang diikuti *reward* memungkinkan untuk membandingkan perilaku yang diharapkan pada waktu yang akan datang. Implikasi dalam manajemen kompensasi adalah bahwa kinerja karyawan yang tinggi yang diikuti oleh ganjaran moneter akan menyebabkan kemungkinan kinerja yang lebih tinggi pada waktu yang akan datang. Demikian pula sebaliknya.

c. Teori Pengharapan

Selain menekankan pada hubungan antara *reward* dan perilaku, teori ini menekankan pada pengaruh insentif. Perilaku (*Job performance*) dapat digambarkan sebagai fungsi kemampuan (*ability*) dan motivasi. Motivasi merupakan fungsi harapan, *instrumentality*, dan persepsi valensi. Dalam setting organisasi, *insentif financial* memiliki pengaruh baik pada motivasi ekstrinsik maupun motivasi negatif.

d. Teori Keagenan

Teori ini menekankan pada perbedaan kepentingan dan tujuan antara *stakeholders* dan manajer. Pemisahan antara pemilik dan pemegang saham yang terjadi pada perusahaan besar saat ini selain berpengaruh terhadap keunggulan perusahaan juga menimbulkan biaya keagenan (kepentingan *principal*/pemilik dan agen/manajer yang tidak selalu sama). Apa yang

dipertimbangkan lebih baik bagi manager mungkin tidak baik bagi pemilik.

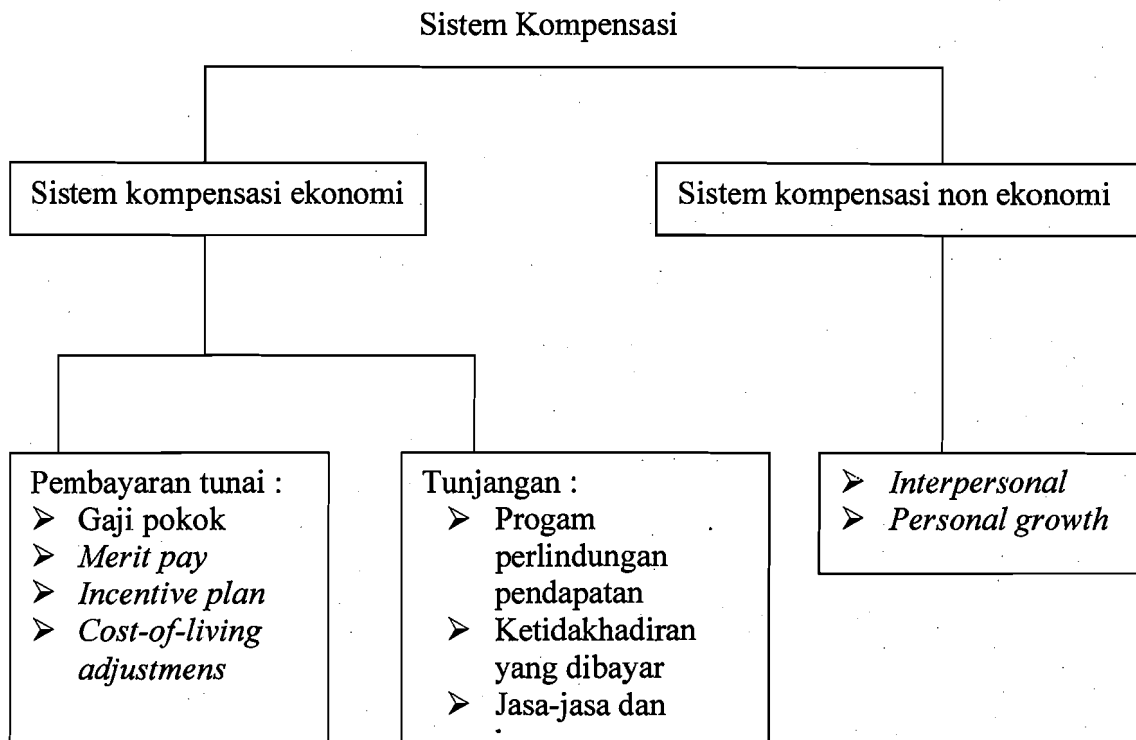
Tiga masalah keagenan terjadi dalam kompensasi manajerial.

1. Meskipun pemegang saham menginginkan untuk memaksimalkan kekayaan, pihak manajemen ingin membelanjakan uang untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan.
2. Manajer dan pemegang saham berbeda dalam hal sikapnya terhadap resiko. Manajer cenderung lebih berani menanggung resiko dibanding pemegang saham.
3. Pertimbangan dalam pengambilan keputusan seringkali berbeda. Manajer lebih menginginkan untuk memaksimalkan kinerja jangka pendek (dan gaji) daripada mempertimbangkan kesuksesan jangka panjang.

2.4.2 Sistem Kompensasi

Total item kompensasi disebut *reward system*, dengan dua komponen utama: sistem kompensasi ekonomi dan sistem kompensasi non ekonomi (Kanungo, 1992:5-7). Agar lebih mudah mempelajari sistem kompensasi maka dapat dilihat dalam gambar 2.2.

Gambar 2.2
Sistem Kompensasi



Sistem kompensasi ada dua yaitu;

1. Sistem kompensasi ekonomi atau biasa dikenal dengan istilah kompensasi finansial. Merupakan suatu bentuk penerimaan imbalan yang berbentuk finansial, bentuk penerimaan ini dibagi lagi menjadi dua yaitu;

a. Pembayaran tunai/pembayaran langsung. Pembayaran tunai atas apa yang dimiliki, kinerja yang dimiliki, dan kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Meliputi;

➤ Gaji pokok (*base pay*)

Karyawan mengharapkan bahwa gaji pokok yang mereka terima sesuai dengan nilai input mereka seperti ; pendidikan, ketrampilan, pengalaman kerja mereka.

➤ Gaji berdasarkan prestasi (*merit pay*)

Dalam program *merit pay* besar kecilnya gaji tahunan dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan. Ukuran dan frekuensi peningkatan gaji ditentukan oleh dua faktor, yaitu penilaian kinerja individual dan posisi *range* kinerja.

➤ Rencana insentif (*insentive plan*)

Pembayaran tunai yang disediakan kepada karyawan ketika mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan atau tujuan organisasi.

➤ Penyesuaian biaya hidup (*cost-of-living adjustmens*)

Penyesuaian biaya hidup dibuat ketika biaya hidup meningkat yang disebabkan oleh kenaikan harga kebutuhan pokok konsumen.

b. Tunjangan-tunjangan/pembayaran tidak langsung. Tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada semua karyawan akibat adanya hubungan kerja.

Pembayaran tidak langsung meliputi;

➤ Program perlindungan pendapatan (*income protection programmes*), contohnya : asuransi kesehatan, dana pensiunan, dan lain-lain.

➤ Ketidakhadiran yang dibayar (*reimbursed time off*), contohnya : sakit, cuti, dan lain-lain.

➤ Jasa dan keuntungan, contohnya ;

- Jasa, tersedianya jasa konsultasi gratis untuk permasalahan-permasalahan yang dihadapi karyawan.

- Keuntungan, boleh menggunakan mobil kantor, mendapatkan diskon untuk pembelian produk perusahaan.
2. Sistem kompensasi non ekonomi/kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial memainkan peran yang sama pentingnya dengan kompensasi finansial. Adapun sistem kompensasi non finansial ini dapat dibagi menjadi dua yaitu;
- a. Penghargaan yang bersifat interpersonal. Merupakan penghargaan yang diterima/dirasakan karyawan lain, rasa bangga, dan lain-lain.
 - b. Penghargaan yang mendukung pertumbuhan individual. Penghargaan ini bersifat intrinsik, merupakan penghargaan yang akan diperoleh secara langsung berdasarkan kinerja. Contoh : tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, otonomi dan lain-lain.

2.4.3 Faktor-Faktor Kompensasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, faktor – faktor tersebut yaitu ; (Tohardi, 2002: 416-417).

a. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh tenaga kerja (karyawan) kepada pihak organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan.

b. Kemampuan Untuk Membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan organisasi atau perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja.

c. Kesiediaan Untuk Membayar

Berkaitan dengan aitem dua diatas, maka walaupun organisasi atau perusahaan mampu membayar kompensasi, maka belum tentu organisasi atau perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

d. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke organisasi atau perusahaan yang banyak (*over suplai*) maka pembayaran kompensasi cenderung menurun (rendah).

e. Organisasi karyawan

Organisasi tenaga kerja (karyawan) yang ada di organisasi atau perusahaan seperti serikat pekerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar kecilnya pemberian kompensasi.

f. Peraturan dan perundang-undangan

Adanya peraturan dan perundang-undangan yang ada akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya pemberian Upah Minimum Regional (UMR).

2.5 Kepuasan

Berdasarkan *fulfillment theory*, kepuasan berhasil ketika satu kebutuhan telah terpenuhi (Kanungo, 1992: 95). Pendapat (Wexley dan Yuki, 1977:98) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Keith Davis, 1985:99) yang mengemukakan bahwa "*Job satisfaction is related to a number of major employee variabel, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*".

2.5.1 Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja

Di bawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg (Mangkunegara, 2002:120-123).

a. Teori Keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-ini-equity*.

Wexley dan Yuki (1977) mengemukakan bahwa "*input is anything of value that an employee perceives that contributes to this job*". Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang

pelaksanaan kerja. Misalnya; pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome is anything of value that employee perceives he obtains from the job. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya; upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job.

Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya (*over comparison inequity*) dan sebaliknya, ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding (*under compensation inequity*).

b. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh para pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan

faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivator, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus dibawah ini, yaitu :

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

Valensi lebih menguatkan pilihan seorang pegawai untuk suatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman. Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari range 0-1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah antara 0-1.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan ada tiga diantaranya (Kanungo, 1992: 104-106) ;

a. Job Context Factors

Termasuk dalam faktor konteks pekerjaan, mengenai upaya mendapatkan bayaran yang meliputi beberapa item diantaranya ; program-program tunjangan yang diberikan dari perusahaan, keamanan kerja, status, hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, iklim organisasi yang terpelihara dicerminkan melalui perhatian perusahaan kepada karyawannya.

b. *Job Content Factors*

Faktor content pekerjaan meliputi ; tugas yang menantang, pencapaian prestasi, pengakuan, pertanggungjawaban, otonomi, kesempatan untuk berkembang, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

c. *External Environmental Factors*

Seseorang mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan diantaranya karena pengaruh faktor lingkungan luar. Termasuk dalam faktor ini diantaranya ; kesempatan kerja yang terbatas, tingginya tingkat pengangguran, tanggung jawab keluarga, keberadaan keluarga besar dan komunitas lainnya, enggan untuk mengikuti perubahan pekerjaan karena faktor usia.

2.5.3 Survei Kepuasan Kerja

Survei kepuasan kerja suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja juga untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Survei kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Manajer dan pemimpin melibatkan diri pada survei.
2. Survei dirancang berdasarkan kebutuhan pegawai dan manajemen secara objektif.
3. Survei diadministrasikan secara wajar.

4. Ada tindak lanjut atau *follow up* dari pemimpin, dan adanya aksi untuk mengkomunikasikan kegunaan hasilnya dari pemimpin. Keuntungan survei dari kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja, dan untuk keperluan pelatihan (*training*).

2.5.4 Kompensasi dan Kepuasan

Kepuasan (*satisfaction*) adalah istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kepuasan bayaran (*pay satisfaction*), mengacu pada sikap suka atau tidak suka terhadap sistem kompensasi organisasi (Simamora, 2001:547). Edwad Lawer menciptakan sebuah model berdasarkan teori ekuitas yang mulai menjelaskan sebab-sebab kepuasan dan ketidakpuasan gaji. Jika mereka merasa bahwa jumlah keduanya adalah setara, maka terdapat kepuasan gaji. Antisipasi kepuasan gaji akan mempengaruhi keputusan-keputusan karyawan tentang seberapa keras dia akan bekerja. Kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang memungkinkan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan. Jika mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Jika para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasikan dengan bekerja lebih keras.

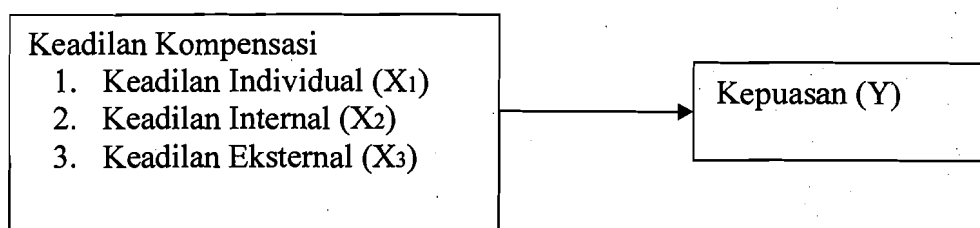
2.6 Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian landasan teori diatas, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel penelitian.

Kerangka pemikiran tersebut dapat dirumuskan dalam bagan sebagai berikut :

Gambar 2.3

Hubungan Variabel Keadilan Kompensasi dan Variabel Kepuasan



2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai pernyataan dan jawaban yang bersifat sementara, diharapkan teruji kebenarannya dan dapat memberikan pola terbaik dalam menyelesaikan pokok masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dengan memperhatikan teori yang ada sebagai hasil penelitian terdahulu serta didasari oleh pengamatan sementara, didalam penelitian ini dirumuskan hipotesis yang menyatakan bahwa:

1. Secara bersama-sama keadilan individual, keadilan internal dan keadilan eksternal mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
2. Keadilan individual paling mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

3. Ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administratif non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. di Jl. Kaliurang Km.14,5, Yogyakarta 55584, dengan rincian pegawai administratif yang ada di Rektorat UII, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, Fakultas Teknik Industri, Fakultas Ilmu Agama Islam, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Psikologi, dan Fakultas Kedokteran. Lokasi penelitian lain di Fakultas Ekonomi yang terletak di Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283, dan Fakultas Hukum di Jl.Taman Siswa No. 158 Yogyakarta.

3.2 Variabel Penelitian

Identifikasi variabel digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang dimaksud adalah :

1. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang tidak terpengaruh oleh variabel lain. Variabel bebas disebut X, dalam penelitian ini sebagai variabel X terdiri dari :

- a. Keadilan individual, yang kemudian disebut dengan variabel X1
- b. Keadilan internal yang kemudian disebut dengan variabel X2
- c. Keadilan eksternal yang kemudian disebut dengan variabel X3

2. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat yaitu variabel yang variasi nilainya tergantung variabel lain. Dalam penelitian ini kepuasan sebagai variabel terikat, untuk selanjutnya kepuasan disebut sebagai variabel Y.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bermaksud menjelaskan secara terperinci berkenaan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini, yang terdiri dari :

1. Keadilan Individual (X1)

Keadilan individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah rasa adil yang dirasakan oleh seorang karyawan melalui input yang dimiliki contohnya : pengetahuan dan ketrampilan telah dihargai secara wajar.

Beberapa indikator dari keadilan individual adalah :

- a. Kompensasi yang diterima sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Kompensasi yang diterima sesuai dengan ketrampilan khusus yang dimiliki karyawan sebagai akibat training yang telah diberikan oleh lembaga .
- c. Kompensasi yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.
- d. Kompensasi yang diterima sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai
- e. Kompensasi yang diterima sesuai dengan umur dan lamanya dinas.
- f. Kompensasi yang diterima sesuai dengan loyalitas dan komitmen terhadap lembaga.

- g. Kompensasi yang diberikan tidak mempertimbangkan perbedaan gender.
- h. Kompensasi yang diterima tidak melihat asal-usul suku karyawannya.

2. Keadilan Internal (X2)

Keadilan internal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima berkenaan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan yang ada di perusahaan.

Beberapa indikator keadilan internal adalah :

- a. Kompensasi yang diterima sesuai dengan level organisasi.
- b. Kompensasi yang diterima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan.
- c. Kompensasi yang diterima sesuai dengan tingkat kompleksitas pekerjaan
- d. Kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.
- e. Kompensasi yang diterima sesuai dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Keadilan Eksternal (X3)

Keadilan eksternal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah besarnya kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan besarnya kompensasi yang diberikan oleh organisasi pesaing, dengan suatu pekerjaan yang nilainya sama.

Beberapa indikator keadilan eksternal adalah :

- a. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus mempertimbangkan input dan output karyawan dibanding dengan input dan input orang lain di lembaga lain sejenis dengan nilai pekerjaan yang sama.

- b. Kesesuaian kompensasi yang diterima berkaitan dengan kompensasi yang pernah karyawan dapat di lembaga lain sejenis dengan nilai pekerjaan yang sama.

4. Kepuasan (Y)

Kondisi yang menggambarkan karyawan puas dapat di lihat dari beberapa indikator diantaranya :

1. *Job Context Factors*, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Karyawan puas dengan gaji yang diterima.
- b. Karyawan puas dengan program tujangan-tunjangan yang diberikan dari lembaga.
- c. Kepuasan terhadap jaminan keselamatan kerja.
- d. Hubungan antara pimpinan dengan karyawan baik.
- e. Pemeliharaan iklim organisasi yang cocok dan menyenangkan.

2. *Job Content Factors*, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Karyawan merasa puas dengan diberikan tugas yang menantang.
- b. Puas dengan prestasi yang dicapai dan mendapat pengakuan dari organisasi.
- c. Karyawan merasa bertanggung jawab dan diberikan otonomi.
- d. Mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.
- e. Karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

3. *Faktor Lingkungan Eksternal*, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab keluarga tidak terganggu.
- b. Keluarga besar dan komunitas yang mendukung pekerjaannya.

- c. Kesempatan pekerjaan diluar.
- d. Faktor usia, artinya semakin tua pekerjaan semakin berubah.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Adapun yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer: Data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.
- b. Data Sekunder: yaitu data yang telah dikumpulkan pihak-pihak lain, misalnya data statistik atau catatan-catatan diperusahaan.

Teknik/metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian kepustakaan

Merupakan langkah dan kegiatan awal dalam sebuah penelitian untuk mendapatkan dasar-dasar teori dan pokok masalah dalam melaksanakan penelitian yaitu dengan membaca literatur, artikel, jurnal yang berisi laporan-laporan penelitian untuk mendukung penelitian.

2. Wawancara (*interview*)

Merupakan tehnik pengumpulan data secara lisan kepada responden/objek penelitian untuk menemukan permasalahan yang diteliti.

3. Angket (kuesioner)

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Penulis mendapatkan data yang diperlukan dengan menyerahkan atau

memberikan daftar isian yang akan diisi oleh responden. Selanjutnya responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang disiapkan dengan format lima-pilihan. Dalam penelitian ini penulis adalah skala *likert*, dimana tiap responden cukup mengemukakan pendapatnya apakah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju. Pada skala Likert ini responden menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan menggunakan tanda silang (X). Jawaban yang tersedia dibuat skala dalam tingkatan. Dari jawaban responden kemudian diberikan skor nilai, maka sudah dapat diolah data kuantitatifnya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Supardi, 2005:152). Adapun skor dari alternatif jawaban yang disediakan oleh penulis sebagai berikut :

1. Variabel X₁ (keadilan individu)

Sangat Tidak Setuju - diberi nilai 1

Tidak Setuju = diberi nilai 2

Netral = diberi nilai 3

Setuju = diberi nilai 4

Sangat Setuju = diberi nilai 5

2. Variabel X₂ (keadilan internal)

Sangat Tidak Setuju = diberi nilai 1

Tidak Setuju = diberi nilai 2

Netral = diberi nilai 3

Setuju = diberi nilai 4

Sangat Setuju = diberi nilai 5

3. Variabel X₃ (keadilan eksternal)

Sangat Tidak Setuju = diberi nilai 1

Tidak Setuju = diberi nilai 2

Netral = diberi nilai 3

Setuju = diberi nilai 4

Sangat Setuju = diberi nilai 5

4. Variabel Y (kepuasan)

Sangat Tidak Setuju = diberi nilai 1

Tidak Setuju = diberi nilai 2

Netral = diberi nilai 3

Setuju = diberi nilai 4

Sangat Setuju = diberi nilai 5

3.5 Uji Coba Instrument Penelitian

Dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan menjadi faktor yang penting. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner harus diuji dulu kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) agar penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Langkah awal penulis melakukan uji instrument penelitian ini adalah dengan membagikan 30 kuesioner kepada responden dengan jumlah butir pertanyaan 31.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dikatakan sah/valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur. Pengujian validitas dari kuesioner dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir X terhadap skor total instrumen Y dengan menggunakan rumus *product moment* dari *pearson* dengan perhitungan melalui koefisien penentuan (*Coefficient of Determination*) yang diberi notasi r^2 . Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *product moment* (r_{xy}) dengan nilai r_{tab} pada (α) sebesar 5%, dan $n = 30$ adalah sebesar 0,349. Jika $r_{xy} > r_{tab}$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid, jika $r_{xy} < r_{tab}$ maka butir pertanyaan tidak valid dan harus digugurkan dari kuesioner (Alhusin, 2002 : 341). Formulasi koefisien korelasi adalah (Singarimbun dan Efendi, 1989: 137) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum (xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor butir X dengan skor butir Y

N : Jumlah responden yang diuji

$\sum x$: Jumlah skor butir X

$\sum y$: Jumlah skor butir Y

$\sum x^2$: Jumlah skor butir X kuadrat

$\sum y^2$: Jumlah skor butir Y kuadrat

Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap item-item pertanyaan dengan bantuan *program SPSS for Windows versi 12.0 for Windows*. Pada variabel keadilan individual (X_1), Keadilan internal (X_2), dan keadilan eksternal (X_3). Uji validitas dapat diidentifikasi sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Hasil Pengujian Validitas Variabel Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai Administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia.

Variabel	Item Pertanyaan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Keadilan Individual (X_1)	Ind1	0,577	0,349	Valid
	Ind2	0,529	0,349	Valid
	Ind3	0,562	0,349	Valid
	Ind4	0,705	0,349	Valid
	Ind5	0,512	0,349	Valid
	Ind6	0,488	0,349	Valid
	Ind7	0,503	0,349	Valid
	Ind8	0,623	0,349	Valid
Keadilan Internal (X_2)	Int1	0,526	0,349	Valid
	Int2	0,852	0,349	Valid
	Int3	0,908	0,349	Valid
	Int4	0,793	0,349	Valid
	Int5	0,688	0,349	Valid
Keadilan Eksternal (X_3)	Eks1	0,765	0,349	Valid
	Eks2	0,807	0,349	Valid
Kepuasan (Y)	JFC1	0,459	0,349	Valid
	JFC2	0,489	0,349	Valid
	JFC3	0,350	0,349	Valid
	JFC4	0,326	0,349	Tidak Valid
	JFC5	0,445	0,349	Valid
	K1	0,720	0,349	Valid
	K2	0,605	0,349	Valid
	K3	0,522	0,349	Valid
	K4	0,547	0,349	Valid
	K5	0,499	0,349	Valid
	K6	0,524	0,349	Valid
	K7	0,660	0,349	Valid
	EEF1	0,524	0,349	Valid

	EEF2	0,384	0,349	Valid
	EEF3	0,677	0,349	Valid
	EEF4	0,710	0,349	Valid
	EEF5	0,524	0,349	Valid

Sumber : Data Primer 2006 diolah (Lampiran V).

Berdasarkan tabel 3.1 diatas dapat diketahui bahwa pertanyaan keempat dari variabel kepuasan tidak valid, maka harus digugurkan dari kuesioner. Nilai r_{xy} yang lain lebih besar dari r_{tab} yaitu 0,349, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid. Artinya, bahwa kuesioner (butir pertanyaan) yang digunakan dapat menggambarkan keadaan atau kondisi obyek yang sebenarnya.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Efendi, 1989:140). Pengujian ini juga dilakukan melalui program *SPSS 12.0 for Windows*, dengan membandingkan r hasil (α) dengan r_{tab} , apabila nilai *Alpha Cronbach* positif dan lebih besar dari r_{tab} , kuesioner dianggap reliabel. Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan menentukan r_{tab} , dimana diketahui sebesar 0,349 (untuk tingkat signifikansi 5% dan $n = 30$). Setelah ditemukan kemudian dilakukan olah data statistik dengan menggunakan program *SPSS 12.0 for Windows* dengan mengaktifkan *analyze-scale-reliability analyze*. Pada *dialog box*, semua butir pertanyaan disertakan, kemudian aktifkan pilihan teknik alpha. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Keadilan Kompensasi terhadap
 Kepuasan Pegawai Administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia.

Variabel	<i>Alpha Cronbanch</i>	r tabel	Keterangan
Keadilan Individual (X ₁)	0,694	0,349	Reliabel
Keadilan Internal (X ₂)	0,803	0,349	Reliabel
Keadilan Eksternal (X ₃)	0,475	0,349	Reliabel
Kepuasan (Y)			
<i>Job Context Factors</i>	0,548	0,349	Reliabel
<i>Job Content Factors</i>	0,662	0,349	Reliabel
<i>Eksternal Environmental Factors</i>	0,770	0,349	Reliabel

Sumber : Data Primer 2006 diolah (Lampiran V).

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya *Alpha Cronbach* (α) pada masing-masing variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari persyaratan yang telah ditentukan sebesar 0,349. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dianggap reliabel (diandalkan), sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya sesuai dengan kepentingan penelitian ini.

3.6 Populasi

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti (Supardi, 2005:101). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administratif baik strukural maupun non struktural yang ada di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Polulasi pegawai adminstrasi di lingkungan UII ditujukan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Populasi Pegawai Administratif di Lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

No	Unit	Struktural	Non Struktural	Jumlah
1	Universitas	23	68	91
2	FE	16	55	71
3	FH	14	34	48
4	FTSP	9	51	60
5	FTI	12	41	53
6	FLAI	7	19	26
7	FPs	3	9	12
8	FMIPA	4	3	7
9	FK	3	4	7
Jumlah		91	284	375

Sumber : BPSDM UII Maret 2006

3.7 Sampel

Sampel (*sample*) diberi definisi sebagai bagian dari populasi (Budiyuwono, 1996: 130). Setelah peneliti mendapat jumlah populasi, maka selanjutnya peneliti menentukan jumlah sampel yang akan di ambil dengan menggunakan rumus :

$$n = \frac{(Z \frac{1}{2} \alpha)^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N-1) + (Z \frac{1}{2} \alpha)^2 \cdot p \cdot q}$$

Keterangan

- E : deviasi sampling maksimum yang diinginkan peneliti (keputusan subyektif)
- Z : luas kurva normal standar (dapat dilihat pada tabel Z)
- α : tingkat kesalahan data yang ditoleransi peneliti
- S : standar deviasi sampel (berdasarkan pengalaman)
- p : nilai proporsi dari bagian populasi
- q : nilai proporsi selain p
- N : jumlah populasi penelitian
- n : jumlah sampel.

Berdasarkan rumus diatas penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 375}{0,05^2(375-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{360,15}{1,8954}$$

$$n = 190,01 \text{ dibulatkan menjadi } 191 \text{ orang.}$$

Metode sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional stratified random sampling*. Berdasarkan metode ini maka pengambilan sampelnya dengan memperhatikan strata-strata dalam populasi sekaligus proporsi individu dalam tiap-tiap strata. Setelah sampel dikategorikan berdasarkan strata kemudian dari tiap-tiap strata diambil sampel secara acak random, dalam arti bahwa semua populasi didalam setiap strata mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Hadi, 1981:225). Adapun pembagian sampel ditujukan pada table 3.4.

Tabel 3.4
Distribusi Sampel Menurut Bagian

No	Unit	Struktural	Staf	Jumlah	Sampel	Sampel Struktural	Sampel Staf
1	Univ.	23	68	91	46	12	35
2	FE	16	55	71	36	8	28
3	FH	14	34	48	24	7	17
4	FTSP	9	51	60	31	5	26
5	FTI	12	41	53	27	6	21
6	FIAI	7	19	26	13	4	10
7	FPs	3	9	12	6	2	5
8	FMIPA	4	3	7	4	2	2
9	FK	3	4	7	4	2	2
Jumlah		91	284	375	191	46	145

3.8 Teknik Analisis

Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan data deskriptif yang di dapat dari kuesioner, agar dapat dihitung berdasarkan statistik maka perlu diubah menjadi data kuantitatif yaitu dengan cara kuesioner diolah menjadi tahap:

a. Editing

Yaitu poses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban-jawaban pada kuesioner telah terisi lengkap atau belum.

b. Tabulasi

Yaitu pengelompokan data atas jawaban dengan teliti dan teratur, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk-bentuk tabel data guna mendapatkan hubungan-hubungan antara variabel yang ada.

Setelah tahap pengolahan selesai langkah selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data yang diperoleh. Adapun tahap-tahap dalam analisis data sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Yaitu analisis yang menguraikan dengan jelas tentang data yang diperoleh dari penelitian, dengan jalan memberikan pengertian, keterangan dan tafsiran terhadap data.

3.8.2 Analisis Statistik

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang berbentuk angka yang diperoleh penulis dengan memberikan angket atau kuesioner kepada karyawan

selaku responden. Dalam hal ini penulis akan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi linier berganda ini berguna untuk mengestimasi suatu variabel yang melibatkan lebih dari dua variabel independen. Tujuan digunakan analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dari ketiga variabel persepsi keadilan kompensasi yang mempengaruhi kepuasan.

Persamaan Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

(Umar, 1998: 188).

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

Dimana :

Y = Kepuasan

X1 = Keadilan Individual

X2 = Keadilan Internal

X3 = Keadilan Eksternal

a = Konstanta b1, b2, b3 merupakan koefisien persamaan regresi yang akan dicari. untuk menghitung. Penulis menggunakan bantuan komputer program *SPSS 12.0 For Windows*.

3.9 PENGUJIAN HIPOTESIS

3.9.1 Pengujian Hipotesis I

Untuk meguji kebenaran hipotesis I dilakukan melalui uji F. Uji serentak atau uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara

bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan melakukan uji F ini hipotesis I akan dibuktikan kebenarannya, yang menyatakan bahwa secara bersama-sama keadilan individual, keadilan internal, dan keadilan eksternal mempengaruhi kepuasan karyawan administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Menentukan formula hipotesis

Ho: Secara bersama-sama keadilan individual (X_1), keadilan internal (X_2), dan keadilan eksternal (X_3) tidak mempengaruhi kepuasan (Y).

Ha: Secara bersama keadilan individual (X_1), keadilan internal (X_2), dan keadilan eksternal (X_3) mempengaruhi kepuasan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $F_{hit} > F_{tab}$, atau $p < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara serentak keadilan individual, keadilan internal, dan keadilan eksternal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Jika $F_{hit} < F_{tab}$, atau $p > 0,05$, Ho diterima dan Ha ditolak, artinya secara serentak keadilan individual, keadilan internal, dan keadilan eksternal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

3.9.2 Pengujian Hipotesis II

Untuk menguji kebenaran hipotesis II yang menyatakan bahwa variabel keadilan individual adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta dilakukan melalui Uji t. Uji parsial t digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, kemudian dari pengujian masing-masing variabel bebas secara parsial tersebut akan diketahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat.

Langkah – langkah pengujian hipotesis:

- Menentukan formulasi hipotesa II

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan keadilan individual (X_1), keadilan internal (X_2), dan keadilan eksternal (X_3) terhadap kepuasan (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan keadilan individual (X_1), keadilan internal (X_2), dan keadilan eksternal (X_3) terhadap kepuasan (Y)

- Pilih level signifikansi tertentu, yaitu $\alpha = 5\%$
- Kriteria pengambilan keputusan:
- Jika $t_{hit} > t_{tab}$, atau $t_{hit} < t_{tab}$, dan $p < 0,05$, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara parsial keadilan individual (X_1), keadilan internal (X_2), dan keadilan eksternal (X_3) mempengaruhi kepuasan karyawan administratif di Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Jika $t_{tab} < t_{hit}$, dan $p > 0,05$, Ho diterima dan Ha ditolak, artinya secara parsial keadilan individual (X_1), keadilan internal (X_2), dan keadilan

eksternal (X_3) tidak mempengaruhi kepuasan karyawan administratif di Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

3.9.3 Pengujian Hipotesis III

Untuk menguji kebenaran hipotesis III yang menyatakan bahwa ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administratif non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis III ini dilakukan melalui *independent sample T-test*. Uji T-test digunakan untuk menentukan apakah dua sampel independen memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Pada uji ini selain t-test, maka terdapat pula nilai uji F. Uji F berguna untuk mengecek terlebih dahulu apakah dari dua varians kepuasan pegawai administratif struktural dan non struktural apakah sama atau berbeda. Jika dalam pengujian F menunjukkan bahwa kedua varians sama, maka dalam pengujian t-test harus pula menggunakan asumsi bahwa varians sama (yakni *Equal Variance Assumed*). Jika pada pengujian F menunjukkan bahwa varians tidak sama, maka dalam pengujian t harus pula menggunakan hasil data dengan asumsi varians tidak sama (*equal variance not assumed*). Hal ini sesuai dengan pendapat (Alhusin, 2002: 111).

Proses pengujian F:

Menentukan formula hipotesis

Ho: Bahwa kedua varians kepuasan pegawai administratif struktural dan non struktural sama

Ha : Bahwa kedua varians kepuasan pegawai administratif struktural dan karyawan administratif non struktural berbeda.

Kriteria pengambilan keputusan

- Ho diterima jika probabilitas (signifikans) $> 0,05$, artinya tidak ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dengan pegawai administratif non struktural.
- Ha ditolak jika probabilitas (signifikan) $< 0,05$, artinya ada perbedaan kepuasan antara karyawan administratif struktural dan non struktural.

Pengujian t : (berdasarkan probabilitas)

Menentukan formula hipotesis

Ho: Rata-rata kepuasan pegawai administratif struktural dan non struktural sama.

Ha: Rata-rata kepuasan pegawai administratif struktural dan non struktural berbeda.

Kriteria pengambilan keputusan

- Ho diterima jika $t_{hit} > t_{tab} 0,05$ (df 130), artinya rata-rata kepuasan antara pegawai administratif struktural dengan pegawai administratif non struktural adalah sama.
- Ha ditolak jika $t_{hit} < t_{tab} 0,05$ (df 130), artinya rata-rata kepuasan antara karyawan administratif struktural dan non struktural berbeda.

Pada proses penghitungan data baik uji hipotesis I sampai hipotesis III penghitungan –penghitungan yang ada akan dilakukan melalui komputer yaitu dengan menggunakan program *SPSS 12.0 for Windows*.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 250 kuesioner langsung kepada responden (Observasi) pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Hasil verifikasi terhadap angket penelitian yang masuk, dapat dilihat sebagaimana terangkum dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Rekapitulasi Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner dibagikan	250
Kembali	135
Cacat	3
Memenuhi Syarat	132

Pada bab ini akan dilakukan analisis dari hasil penelitian mengenai pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Pembahasan analisis penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif variabel penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian adalah analisis kualitatif (deskriptif) dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi analisis regresi linier berganda, analisis pengujian hipotesis. Dalam pengolahan data penulis menggunakan program *SPSS 12.0 for windows*.

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dibedakan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase %
Laki-laki	89	67,4
Perempuan	43	32,6
Total	131	100

Sumber : Data primer 2006 diolah (Lampiran IV).

Berdasarkan tabel 4.2 yang menyajikan karakteristik responden, dalam penelitian ini adalah pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, maka dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 89 orang atau sebesar 67,9 % dari total jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 atau sebesar 32,1 % dari total jumlah responden. Dengan demikian maka mayoritas pegawai administrasi di UII adalah laki-laki. Dalam hal penggajian perempuan mempunyai kecenderungan lebih mudah puas daripada laki-laki, hal ini sesuai dengan pendapat Kanungo dalam penelitiannya pada tahun 1975 (Kanungo, 1992 : 98). Kecenderungan laki-laki lebih sulit dipuaskan mungkin terletak pada laki-laki sebagai kepala rumah tangga wajib menafkahi kebutuhan rumahtangganya, sehingga pemenuhan kebutuhan hidup keluarga adalah tanggungjawab laki-laki penuh, sehingga berapapun gaji yang diterima mungkin tidak bisa mencukupi semua kebutuhan hidup. Berbeda dengan perempuan, mereka bekerja bukan

sepenuhnya untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Perempuan bekerja biasanya untuk membantu, menambah pendapatan keluarga, sehingga ketika perempuan menerima gaji akan lebih cepat puas karena merasa telah memberikan kontribusi terhadap keluarga. Data statistik tenaga kerja di Amerika Serikat menunjukkan laki-laki mendapatkan gaji lebih tinggi dibanding perempuan, akan tetapi beberapa studi lapangan tentang kepuasan menemukan bahwa gaji perempuan tidak lebih kecil dibanding laki-laki. Kepuasan terhadap kompensasi tergantung pada apakah gaji yang diterima sebanding dengan gaji yang diharapkan. Asumsi bahwa perempuan lebih mudah puas terhadap gaji bisa disebabkan harapan akan gaji rendah, pendapat ini juga didukung oleh Jackson, Grabski (1988), Major dan Forcey (1985), Tromski dan Subich (1990) dan semua tercakup dalam (Timothy J Keaveny, Edward J Inderrieden, 2000:3).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dalam kuesioner ini dapat dibedakan menjadi tiga kelompok yaitu SMU/Sederajat, diploma, dan Strata 1.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase %
SMU/Sederajat	91	68,8
Diploma	17	12,9
S1	24	18,2
Total	132	100

Sumber : Data primer 2006 diolah (Lampiran IV)

Berdasarkan tabel 4.3 yang menyajikan karakteristik responden, dalam penelitian ini adalah pegawai administratif di lingkungan UII, maka dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terakhir SMU/ sederajat sebanyak 91 orang atau sebesar 68,8 %. Responden sebanyak 17 orang atau sebesar 12,9 % lulusan Diploma, sisanya sebanyak 24 orang atau sebesar 18,2 % bergelar S1. Dari table 4.3 dapat diketahui bahwa prosentase terbesar dari tingkat pendidikan pegawai administrasi di lingkungan UII adalah SMU/Sederajat, dengan demikian bisa dikategorikan tingkat pendidikan karyawan administrasi di UII rendah. Tingkat pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan, karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi berharap gaji yang mereka terima sesuai dengan tingkat pendidikan, sehingga ada kecenderungan tingkat kepuasan untuk karyawan yang mempunyai latar belakang tinggkat pendidikan tinggi lebih sulit untuk dipuaskan. Penelitian yang dilakukan oleh Lawer pada tahun 1997 membuktikan bahwa pendidikan, ketrampilan, keuhlian dan kinerja adalah variabel yang cukup signifikan yang harus dilibatkan dalam menentukan tingkat upah. Sesuai dengan logika dan menurut norma keadilan alami bahwa karyawan berharap gaji mereka mencerminkan input mereka. Sebagai contoh, karyawan yang dengan tingkat pendidikan tinggi atau dengan tingkat kompetensi yang tinggi berharap akan digaji lebih dibanding dengan karyawan lain dengan tinggkat pendidikan lebih rendah atau dengan kompetensi dibawahnya (Kanungo, 1992 : 98).

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam kuesioner ini dapat dibedakan menjadi lima kelompok.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase %
5-10 Tahun	20	15,2
11-15 Tahun	34	25,8
16-20 Tahun	28	21,2
21-25 Tahun	29	22
> 25 Tahun	21	15,9
Total	132	100

Sumber : Data primer 2006 diolah (Lampiran IV).

Berdasarkan tabel 4.4 yang menyajikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini adalah pegawai administratif di lingkungan UII, maka dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya 5-10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 15,2 %, responden yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 25,8 %, responden yang masa kerjanya 16-20 tahun sebanyak 28 orang, responden yang masa kerjanya 21-25 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 22 % dan responden yang memiliki masa kerja diatas 25 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 15,9 %. Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata masa kerja karyawan adalah selama 11-15 tahun. Ada kecenderungan pegawai yang tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas

(Mangkunegara, 2001 : 118). Tidak ada bukti yang dapat memutuskan bahwa umur, lamanya pengabdian, senioritas merupakan input variabel yang signifikan yang dirasakan karyawan puas terhadap upah mereka, jika input tersebut mencerminkan upah mereka. Beberapa budaya yang berlaku di masyarakat karyawan merasa puas dengan upah yang mencerminkan umur dan senioritas (Kanungo, 1992 : 98).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Struktural

Karakteristik responden berdasarkan jabatan struktural dalam kuesioner ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu ; pegawai administratif struktural dan pegawai administratif non struktural.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Struktural

Jabatan	Frekuensi	Prosentase %
Pegawai Administrasi Struktural	61	46,2
Pegawai Administrasi Non Struktural	71	53,8
Total	132	100

Sumber : Data primer 2006 diolah (Lampiran IV).

Berdasarkan tabel 4.5 yang menyajikan karakteristik responden, dalam penelitian ini adalah pegawai administratif di lingkungan UII, maka dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai jabatan struktural dalam hal ini kepala bagian dan kepala urusan sebanyak 61 orang atau sebesar 46,2 %, sedangkan responden sebanyak 71 orang atau sebesar 53,8 % sebagai pegawai administratif non struktural atau staff. Secara struktural pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai

yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja (Mangkunegara, 2001 : 119). Jika dilihat dari sudut pandang gaji ada pendapat lain yang dikemukakan oleh (Kanungo, 1992 : 99) bahwa karyawan yang menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi di struktur organisasi, dengan tingkat kesulitan yang lebih besar, kompleksitas, pertanggungjawaban, atau waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mengamati bahwa mereka memberikan kontribusi relatif lebih, oleh karena itu mereka berharap tingkat pengembalian berupa pembayaran yang relatif lebih. Apabila bayaran yang mereka terima gagal mencerminkan input mereka, maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan terhadap upah yang mereka terima.

4.1.2 Analisis Variabel Keadilan Kompensasi dan Kepuasan

Dalam analisis kualitatif variabel keadilan didalam penelitian ini akan dijabarkan setiap jawaban yang diisi oleh responden sehubungan dengan item-item pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden. Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah variabel keadilan individual (X_1), keadilan internal (X_2), keadilan eksternal (X_3) dan variabel kepuasan (Y). Dalam analisis ini, peneliti melakukan penghitungan internal kelas didasarkan pada selisih nilai tertinggi dan nilai terendah dibagi dengan jumlah kelompok/kelas yang diinginkan (Hakim, 2001: 71).

$$\text{Interval} = \frac{H - L}{K}$$

Dimana : H = nilai tertinggi

L = nilai terendah

K = jumlah kelas

Dalam penelitian ini nilai/skor tertinggi yang disediakan dalam item pertanyaan adalah 5 dan nilai terendah adalah 1, kemudian peneliti membagi kedalam 4 kelas. Maka interval dapat dihitung ;

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{4}$$

$$\text{Interval} = \frac{4}{4}$$

$$\text{Interval} = 1$$

4.1.2.1 Analisis Jawaban Responden untuk Pertanyaan Mengenai Keadilan Individual (X₁)

Parameter yang diteliti oleh penulis mengenai keadilan individual berisi 8 pertanyaan yang disebarkan dalam bentuk kuesioner, yaitu mengenai kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan, institusi menghargai kemampuan khusus yang dimiliki oleh pegawai, pengalaman kerja mempengaruhi tinggi rendahnya gaji, semakin berkinerja pendapatan semakin tinggi, kenaikan gaji berkala tercermin dalam lamanya pengabdian, institusi menghargai loyalitas karyawan, tidak ada peraturan yang menghargai laki-laki lebih tinggi dari perempuan, pemberian kompensasi tidak berdasarkan pada asal-usul karyawannya.

Kedelapan pertanyaan diatas mewakili seputar persepsi karyawan mengenai keadilan individu yang sering muncul khususnya dalam kegiatan

keseharian. Untuk memudahkan dalam membaca seluruh hasil penelitian, peneliti membuat kategori-kategori jawaban yang dijawab oleh responden yang dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Kategori Jawaban Responden Berdasarkan Interval

Kategori Jawaban	Bobot
Sangat tidak sesuai/Adil/Tinggi	1 – 2
Tidak sesuai/Adil/Tinggi	2,1 – 3,1
Sesuai/Adil/Tinggi	3,2 – 4,2
Sangat sesuai/Adil/Tinggi	4,3 – 5

Berdasarkan pada kuesioner pertanyaan variabel keadilan individual (X_1) yang diisi oleh 132 pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Peneliti menggunakan rata-rata dengan cara mendapatkan dari seluruh pertanyaan yang ada dalam variabel bebas maupun variabel terikat yang dijumlahkan dibagi seluruh responden yang diteliti. Daftar nilai rata-rata deskripsi frekuensi jawaban untuk pertanyaan mengenai keadilan individual dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden terhadap Pertanyaan Variabel Keadilan Individual (X_1)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata-rata	Keterangan
Ind1	Kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan.	3,37	Gaji yang diterima sesuai/adil/tinggi.
Ind2	Kemampuan khusus yang dimiliki karyawan dihargai oleh institusi.	3,56	Penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai/adil/tinggi.
Ind3	Pengalaman kerja mempengaruhi tinggi rendahnya gaji.	3,27	Gaji yang diterima sesuai/adil/tinggi dengan pengalaman kerja.

Ind4	Semakin berkinerja pendapatan semakin tinggi.	3,32	Gaji yang terima sesuai/adil/tinggi dengan kinerja karyawan.
Ind5	Kenaikan gaji berkala tercermin dalam lamanya pengabdian.	3,90	Gaji pengabdian yang diterima sesuai/adil/tinggi.
Ind6	Institusi menghargai loyalitas karyawan.	3,98	Pengharhaan yang diberikan sesuai/adil/tinggi.
Ind7	Tidak ada peraturan yang menghargai laki-laki lebih tinggi dari perempuan..	3,80	Peraturan yang berlaku sesuai/adil/tinggi.
Ind8	Pemberian kompensasi tidak berdasarkan pada asal-usul karyawannya	3,92	Pemberian kompensasi sesuai/adil/tinggi.

Sumber : Lampiran VI

Dari tabel 4.7 disimpulkan bahwa keadilan individual memiliki rata-rata sebesar 4,16. Nilai rata-rata sebesar 4,16 dikategorikan sesuai/adil/tinggi. Artinya, bahwa pegawai administratif yang bekerja di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta merasakan adanya kesesuaian. Keadilan yang karyawan rasakan adalah kesesuaian antara input yang karyawan bawa berupa; pendidikan, kemampuan, pengalaman kerja, serta loyalitas mereka dihargai secara semestinya oleh institusi. Sehingga kompensasi yang karyawan terima secara individu sudah sesuai/adil. Jika dipandang dari segi keadilan individu institusi atau dalam hal ini Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta telah memberikan imbalan yang sesuai, cukup adil terhadap karyawannya. Struktur gaji yang ditetapkan mencerminkan input yang mereka bawa secara personal, sehingga karyawan merasa puas. Dengan tercapainya keadilan individual diharapkan karyawan lebih nyaman dalam menjalankan tugas kesehariannya, serta dengan rasa puas karyawan akan lebih giat dan berkinerja karena sistem kompensasi/imbalan yang mereka terima sesuai dengan input mereka.

4.1.2.2 Analisis Jawaban Responden untuk Pertanyaan Mengenai Keadilan Internal (X₂)

Parameter yang diteliti oleh penulis mengenai keadilan internal berisi 5 pertanyaan yang disebarakan dalam bentuk kuesioner, yaitu mengenai kesesuaian gaji dengan posisi di struktur organisasi, kesesuaian gaji dengan tingkat kesulitan pekerjaan, kesesuaian gaji dengan tingkat kompleksitas pekerjaan, kesesuaian gaji dengan tanggungjawab pekerjaan, kesesuaian gaji dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian tentang variabel keadilan internal dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Rata-rata responden terhadap Pertanyaan Variabel Keadilan Internal (X₂)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata-rata	Keterangan
INT1	Kesesuaian gaji dengan posisi di struktur organisasi.	3,45	Gaji yang diberikan sesuai/adil/tinggi.
INT2	Kesesuaian gaji dengan tingkat kesulitan pekerjaan.	2,88	Gaji yang diberikan tidak sesuai/adil/tinggi.
INT3	Kesesuaian gaji tingkat kompleksitas pekerjaan.	2,92	Gaji yang diberikan tidak sesuai/adil/tinggi.
INT4	Kesesuaian gaji dengan tanggungjawab pekerjaan.	3,35	Gaji yang diberikan sesuai/adil/tinggi.
INT5	Kesesuaian gaji dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.	2,64	Gaji yang diberikan tidak sesuai/adil/tinggi.

Sumber : Lampiran VI

Dari tabel 4.8 disimpulkan bahwa keadilan internal memiliki rata-rata 3,05. Nilai rata-rata sebesar 3,05 tersebut dikategorikan tidak sesuai/adil/tinggi. Ketidakadilan secara internal yang dirasakan oleh karyawan disebabkan oleh adanya kesenjangan antara kompensasi yang mereka terima dengan yang mereka harapkan. Karyawan berharap bahwa kompensasi yang mereka terima harus

mencerminkan nilai internal pekerjaan, adanya kesenjangan ini dapat disebabkan beberapa hal diantaranya; harapan karyawan yang berlebih terhadap institusi, institusi yang tidak bisa memahami keadilan kompensasi secara internal, sistem kompensasi belum dikomunikasikan secara internal. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap, oleh karena itu ketidakadilan secara internal yang dirasakan karyawan mungkin disebabkan oleh faktor lain yaitu besarnya gaji yang diterima karyawan berdasarkan pada golongan. Karena gaji yang diberikan bukan berdasar pada struktur posisi di organisasi, tingkat kesulitan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan, maka peneliti dapat menyimpulkan gaji yang karyawan terima dan rasakan secara internal tidak adil. Dalam hal ini mungkin yang dapat dilakukan sistem kompensasi yang diterapkan sesekali perlu dikomunikasikan dengan karyawan, sehingga karyawan bisa menerima alasan dan bisa memahami kondisi organisasi.

4.1.2.3 Analisis Jawaban Responden untuk Pertanyaan Mengenai Keadilan Eksternal (X₃)

Parameter yang diteliti oleh penulis mengenai keadilan eksternal berisi 2 pertanyaan yang disebarkan dalam bentuk kuesioner, yaitu mengenai perilaku karyawan ketika bertemu dengan teman seprofesi dan menanyakan mengenai besarnya gaji yang diterima dan karyawan membandingkan gaji yang mereka terima dengan karyawan lain yang sebelumnya pernah bekerja dan posisinya sama. Untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian tentang variabel keadilan eksternal dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden terhadap Pertanyaan Variabel Keadilan Eksternal (X_3)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata-rata	Keterangan
Eks1	Karyawan sering bertanya dengan teman seprofesi tentang jumlah gaji yang diterima.	2,83	Tidak sesuai/adil/tinggi dengan pribadi karyawan.
Eks2	Gaji yang diterima sesuai dengan orang lain yang pernah menduduki posisinya.	3,16	Gaji yang diberikan tidak sesuai/adil/tinggi.

Sumber : Lampiran VI

Dari tabel 4.9 disimpulkan bahwa keadilan eksternal memiliki rata-rata 3,00. Nilai rata-rata 3,00 tersebut dapat dikategorikan tidak sesuai/adil/tinggi, Artinya ketidakadilan yang dirasakan secara eksternal oleh karyawan bisa disebabkan karena karyawan enggan bertanya kepada teman seprofesi, karyawan juga enggan untuk membandingkan gaji yang mereka terima dengan orang lain yang pernah menduduki pada posisi yang sama. Akibatnya, ketidakadilan kompensasi dari sudut eksternal yang dirasakan karyawan hanya perasaan sesaat, mungkin karyawan belum mampu mempertimbangkan dan membandingkan secara matang dengan institusi sejenis. Penting juga yang dilakukan oleh institusi adalah melakukan survei gaji secara berkala. Karyawan juga harus mempertimbangkan, membandingkan dengan lebih seksama, sehingga dalam menilai secara keadilan kompensasi secara eksternal tidak berdasar pada besarnya nominal gaji yang diterima, akan tetapi nilai dan apa yang diperoleh karyawan ketika bekerja di Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, sehingga kesenjangan persepsi tentang gaji dapat diminimalisir.

4.1.2.4 Analisis Jawaban Responden untuk Pertanyaan Mengenai Kepuasan Pegawai (Y).

Parameter yang diteliti oleh penulis mengenai kepuasan pegawai terdiri dari 16 butir pertanyaan. Adapun pertanyaan mengenai variabel kepuasan pegawai dan hasil rata-rata distribusi dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kepuasan (Y)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata-rata	Keterangan
JFC1	Dengan bekerja di UII, kebutuhan hidup menjadi terpenuhi.	3,35	Kebutuhan hidup terpenuhi sesuai/adil/tinggi.
JFC2	Hubungan kerja saya, teman dan pimpinan sangat menyenangkan.	3,79	Hubungan kerja sangat menyenangkan sesuai/adil/sesuai.
JFC3	Lingkungan kerja mendukung perkembangan dan pribadi karyawan.	3,80	Lingkungan kerja yang mendukung sesuai/adil/tinggi.
JFC4	Peraturan pemutusan kerja sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.	2,82	Peraturan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai/adil/tinggi.
K1	Tugas yang diberikan membuat karyawan semakin bersemangat untuk memberikan segala kemampuan yang dimiliki.	3,87	Tugas yang diberikan membuat karyawan semakin bersemangat sesuai/adil/tinggi.
K2	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan.	3,97	Tugas yang diselesaikan sesuai/adil/tinggi.
K3	Kinerja diakui oleh semua pihak.	3,70	Kinerja diakui semua pihak sesuai/adil/tinggi.
K4	Tanggungjawab yang diemban sesuai dengan kemampuan.	3,90	Tanggungjawab yang diemban sesuai/adil/tinggi.
K5	Diberi hak untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan idenya.	3,23	Hak yang diberikan sesuai/adil/tinggi.
K6	Diberi pelatihan setiap ada perkembangan baru yang sesuai dengan tugasnya.	3,30	Pelatihan yang diberikan sesuai/adil/tinggi
K7	Ikut dilibatkan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan diri dan	3,42	Pelibatan karyawan dalam pengambilan

	tugas yang harus dikerjakan.		keputusan sesuai /adil/tinggi.
EEF1	Keluarga sangat mendukung bekerja di UII.	4,29	Keluarga mendukung kerja di UII sesuai/adil/tinggi.
EEF2	UII memberikan fasilitas anak karyawan untuk kuliah di UII.	4,22	UII memberikan fasilitas kepada anak karyawan sesuai/adil/tinggi.
EEF3	Suami dan isteri sama-sama bekerja di UII	3,34	Suami/isteri bekerja di UII sesuai/adil/tinggi.
EEF4	Yogyakarta adalah kota pilihan untuk bekerja dan membina keluarga.	4,10	Yogyakarta adalah kota pilihan sesuai/adil/tinggi.
EEF5	Sulit mencari pekerjaan baru melihat ketrampilan dan usia seperti sekarang.	3,52	Semakin tua, semakin sulit mencari pekerjaan baru sesuai/adil/tinggi.

Sumber : Lampiran VI

Dari tabel 4.10 disimpulkan bahwa keadilan eksternal memiliki rata-rata 3,66. Nilai rata-rata 3,66 tersebut dapat dikategorikan sesuai/adil/tinggi. Artinya kepuasan yang dirasakan karyawan tinggi, kepuasan yang dianalisis dalam penelitian ini dilihat dari tiga sudut pandang yaitu ; *job context factors*, *job content factors*, dan *eksternal environmental factors*. Dari analisis jawaban responden mengenai ketiga faktor tersebut disimpulkan bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan dilihat dari *context pekerjuun* bahwa faktor-faktor yang ada mendukung ; seperti lingkungan kerja, hubungan kerja, mendukung karyawan untuk bekerja di UII. Selain itu karyawan juga merasakan nyaman dengan lingkungan kerja, sehingga dalam bekerja mereka merasa cocok dan menyenangkan. Suasana kerja yang demikian perlu ditingkatkan terus agar iklim kerja selalu mendukung karyawan untuk berkinerja lebih tinggi lagi. Apabila dilihat dari *content* atau isi pekerjaan sejauh ini tidak ada masalah yang serius, artinya karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dan

ketentuan, tanggungjawab yang diemban karyawan juga sesuai dengan kemampuan, karyawan diberikan pelatihan, selain itu karyawan juga dilibatkan dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan tugas yang diberikan. Beberapa hal tersebut sudah ada kecocokan atau kesesuaian dengan diri karyawan, jadi dapat disimpulkan karyawan yang bekerja dibagian administrasi di UII mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Kemungkinan lain disebabkan oleh adanya kesesuaian dalam menentukan posisi dan tugas atau karyawan ditempatkan pada tempat yang tepat. Penempatan karyawan yang tepat akan sangat mendorong dalam kelancaran tugas sehari-hari dan mencapai tujuan organisasi.

Dari rata-rata jawaban responden faktor-faktor dari lingkungan luar yang berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan karyawan diantaranya ; keluarga, fasilitas, tempat tinggal. Dari analisis jawaban responden dapat disimpulkan bahwa keadaan lingkungan luar sangat mendukung karyawan untuk bekerja di UII. Dapat juga disimpulkan apapun kondisi diluar karyawan akan tetap bekerja di UII karena keputusan mereka untuk bekerja di UII sudah mutlak. Alasan utama karyawan puas bekerja di UII adalah keadaan keluarga yang sangat mendukung, sehingga ketika menjalankan tugas tidak ada masalah dengan keluarga yang tidak bisa diselesaikan. Hal ini juga berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, artinya kondisi pribadi karyawan yang selalu siap menjalankan tugas, dukungan keluarga, kota Yogyakarta sebagai tempat tinggal yang sangat mendukung menjadikan karyawan puas dan dengan senang hati dalam bekerja.

4.2 Analisis Statistik

Analisis statistik atau kuantitatif ini sebagai sebuah proses penghitungan data yang dimiliki dengan metode statistik berupa regresi linier berganda. Program *SPSS Version 12.00 for windows* membantu peneliti untuk mengungkap pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu variabel keadilan kompensasi dengan variabel terikat yaitu kepuasan. Hal ini untuk mengetahui apakah variabel keadilan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan. Dalam penelitian ini juga akan diketahui diantara keadilan individu, keadilan internal, keadilan eksternal manakah yang paling mempengaruhi kepuasan. Peneliti juga ingin mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administratif non struktural.

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel keadilan individual (X_1), keadilan internal (X_2) dan keadilan eksternal (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t hit
Konstanta	2,225	0,272	8,187
X_1	0,355	0,063	5,599
X_2	0,120	0,047	2,568
X_3	-0,073	0,053	-1,381
R Square = 0,348		F Ratio = 19,935	
R = 0,564		N = 131	

Sumber : Lampiran VII

Hasil statistik dengan menggunakan bantuan *SPSS Ver.12.00* menunjukkan persamaan regresi $Y = 2,225 + 0,355 X_1 + 0,120 X_2 - 0,073 X_3$. Persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan dan menghasilkan analisis tiap-tiap variabel keadilan kompensasi terhadap kepuasan pegawai. Analisis tersebut adalah :

1. Pengaruh variabel keadilan individual (X_1) terhadap kepuasan pegawai (Y).
Koefisien regresi variabel keadilan individu (X_1) sebesar 0,355. dari angka tersebut dapat dianalisa bahwa angka tersebut memiliki nilai positif yang mempunyai arti menunjukkan adanya hubungan yang positif/searah dengan kepuasan pegawai. Jika terjadi peningkatan pada keadilan individual maka terjadi peningkatan pada kepuasan pegawai, dan demikian juga jika sebaliknya. Dengan kata lain, apabila variabel bebas yang lain konstan maka setiap peningkatan/penurunan variabel keadilan individu (X_1) maka akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan variabel kepuasan pegawai (Y).
2. Pengaruh variabel keadilan internal (X_2) terhadap kepuasan pegawai (Y).
Koefisien regresi variabel keadilan internal (X_2) sebesar 0,120 dari angka tersebut dapat dianalisa bahwa angka tersebut memiliki nilai positif yang mempunyai arti menunjukkan adanya hubungan yang positif/searah dengan kepuasan pegawai. Jika terjadi peningkatan pada persepsi keadilan internal maka terjadi peningkatan kepuasan pegawai dan demikian juga sebaliknya. Dengan kata lain apabila variabel bebas yang lain konstan maka setiap peningkatan/penurunan X_2 akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan Y .

3. Pengaruh variabel keadilan eksterna (X_3) terhadap kepuasan (Y).

Koefisien regresi variabel keadilan eksternal (X_3) sebesar $-0,073$. Dari angka tersebut dapat dianalisa bahwa angka tersebut memiliki nilai negatif yang mempunyai arti menunjukkan pengaruh yang bersifat berbanding terbalik. Jika terjadi peningkatan pada persepsi keadilan eksternal maka terjadi penurunan pada tingkat kepuasan pegawai, demikian sebaliknya apabila terjadi penurunan pada persepsi keadilan eksternal maka terjadi peningkatan kepuasan pegawai.

4.2.2 Analisis Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk menguji pengaruh variabel keadilan terhadap kepuasan pegawai melalui metode pengujian koefisien regresi berganda baik secara keseluruhan maupun secara parsial.

4.2.2.1 Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dari penelitian ini menyatakan bahwa secara bersama-sama keadilan individual, keadilan internal, keadilan eksternal mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Tahap pertama dalam uji hipotesis ini adalah melakukan uji F yang merupakan uji signifikansi pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama terhadap variabel Y . Untuk melakukan uji ini, maka langkah berikutnya yaitu mencari perbandingan antara F_{hit} dari hasil olah data dengan nilai F_{tab} pada df ($n-k$, $n-1$) dan tingkat kepercayaan $0,05$. Jika F_{hit} lebih besar dari F_{tab} , maka ada

pengaruh yang signifikan dari variabel keadilan (X) terhadap variabel kepuasan pegawai (Y).

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa F_{hit} sebesar 19,935 sedangkan angka dari F_{tab} dengan derajat kepercayaan sebesar 0,05 dan df (3, 128) yaitu sebesar 2,675 (lampiran VII) sehingga dapat ditarik kesimpulan secara bersama-sama keadilan individual (X_1), keadilan internal (X_2), dan keadilan eksternal (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Dari tabel 4.11 dapat dilihat sejauh mana pengaruh variabel keadilan (X) yang terdiri dari keadilan individu, keadilan internal, keadilan eksternal terhadap kepuasan (Y). Besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,302 (menggunakan *Adjusted Square* karena lebih dari dua variabel yang dipergunakan) yang mempunyai arti bahwa variabel keadilan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan pegawai sebesar 30,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel keadilan kompensasi. Variabel lain tersebut seperti proses komunikasi dan pengambilan keputusan (Kanungo, 1992: 13). Komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesenjangan, maka ketika ada kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pimpinan hendaknya dikomunikasikan kepada karyawan. Proses pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait dengan kompensasi merupakan bagian penting, karena karyawan merasa dihargai. Dari seluruh tahap pertama uji hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan secara bersama-sama keadilan individual, keadilan internal, keadilan eksternal

mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta terbukti dan dapat diterima.

4.2.2.2 Hipotesis kedua

Tahap selanjutnya setelah uji hipotesis pertama adalah melakukan uji t yang merupakan uji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu variabel keadilan terhadap variabel terikat (Y) dengan maksud untuk membuktikan bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kepuasan pegawai adalah variabel keadilan individual (X_1). Langkah untuk membuktikan hipotesis ini adalah membandingkan nilai dari t_{hit} hasil perhitungan data dengan t_{tab} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika t_{hit} lebih besar daripada t_{tab} dengan df (n-1-k) dan derajat kepercayaannya 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel keadilan kompensasi terhadap kepuasan. Hasil perhitungan data dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Perbandingan Nilai b, t_{hitung} , t_{tabel} pada Masing-masing Variabel Bebas pada Taraf Nyata 5 %

No	Variabel bebas	b	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	X_1	0,355	5,599	1,66	Signifikan
2	X_2	0,120	2,568	1,66	Signifikan
3	X_3	-0,073	-1,381	1,66	Tidak signifikan

Sumber : Lampiran VII

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa :

1. Angka t_{hit} untuk variabel keadilan individual (X_1) sebesar 5,599 sedangkan t_{tab} untuk df (128) dan derajat kepercayaan 0,05 adalah 1,66 (lampiran IX) ini berarti bahwa t_{hit} lebih besar dari t_{tab} sehingga dapat ditarik kesimpulan

bahwa keadilan individual mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan. Diantara ketiga variabel bebas yang mempunyai angka koefisien beta paling besar adalah koefisien beta dari variabel keadilan individual (X_1), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keadilan individual paling mempengaruhi atau paling dominan terhadap variabel kepuasan. Keadilan individual dirasakan adil oleh karyawan administratif yang bekerja di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, karena input yang karyawan bawa seperti; pendidikan, kemampuan, pengalaman kerja, penghargaan, dan peraturan dirasa sesuai atau adil secara individu. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan keadilan individual paling mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta terbukti dan dapat diterima.

2. Angka t_{hit} untuk variabel keadilan internal (X_2) adalah sebesar 2,568 sedangkan t_{tab} untuk df (128) dan derajat kepercayaan 0,05 adalah 1,66 (lampiran IX) ini berarti bahwa t_{hit} lebih besar daripada t_{tab} , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keadilan internal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan. Karyawan merasakan adil secara internal hal ini dapat dilihat dari koefisien beta bernilai positif. Karyawan merasakan adil karena gaji yang karyawan terima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, tanggungjawab pekerjaan dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Angka t_{hit} untuk variabel keadilan eksternal (X_3) sebesar -1,381 sedangkan t_{tab} untuk df (128) dan derajat kepercayaan 0,05 adalah 1,66 (lampiran IX) ini

berarti bahwa t_{hit} lebih kecil daripada t_{tab} sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keadilan eksternal tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan. Keadilan eksternal yang dirasakan oleh karyawan masih dipandang belum adil, dari hasil wawancara dengan responden peneliti dapat menyimpulkan bahwa bagi sebagian karyawan untuk menanyakan tentang gaji atau kompensasi kepada teman seprofesi yang bekerja di institusi lain adalah hal yang kurang etis, sehingga tidak perlu dipertanyakan. Sebagian karyawan juga membandingkan hanya dari segi besarnya nilai nominal gaji saja, tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti mereka membandingkan fasilitas yang diberikan dari institusi, ruang kerja, lingkungan kerja dan faktor lain. Ketidakadilan secara eksternal yang dirasakan oleh karyawan terhadap institusi lain yang sejenis bisa juga dikarenakan karyawan belum mampu membandingkan secara matang. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan membandingkan hanya berdasarkan pada rasa keingintahuan saja, sehingga yang terjadi adalah penilaian yang hanya berdasarkan pada pertimbangan tertentu dan saat-saat tertentu.

4.2.2.3 Hipotesis Ketiga

Uji hipotesis ketiga ini dengan menggunakan uji t-tes yang berfungsi untuk menguji dua rata-rata sampel yang independen. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administratif non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Adapun hasil olah data dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
 Nilai Rata-rata Kepuasan Pegawai

Group Statistics

Jbtn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalY Pegawai Administrasi Struktural	60	59,8333	6,28468	,81135
Pegawai Administrasi Non Struktural	71	57,6056	7,30847	,86736

Tabel 4.14
 Perbedaan Kepuasan Pegawai Administratif Struktural dan Non Struktural dilihat dari Nilai t_{hitung}

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Y	Equal variances assumed	,432	,512	1,856	130	,066	,13838	,07456	-,00913	,28588
	Equal variances not assumed			1,878	129,995	,063	,13838	,07367	-,00736	,28411

Sumber : Lampiran VIII.

Analisis pengujian F

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa harga $F = 0,432$ dengan tingkat signifikansi = 0,512. Dengan demikian, probabilitas (signifikansi) $0,512 > 0,05$, maka H_0 yang menyatakan "bahwa kedua varians kepuasan pegawai administratif struktural dan non struktural sama" diterima. kenyataan ini menunjukkan bahwa sesungguhnya kedua varians adalah sama. Mengingat kedua varians sama, maka dalam pengujian t akan lebih tepat menggunakan asumsi *Equal Variance assumed*.

Analisis pengujian t

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa harga t_{hit} sebesar 1,856, sedangkan t_{tab} ($0,05$, $df = 130$) = 1,66. Dengan demikian t_{hit} sebesar 1,878 dengan tingkat signifikansi 0,066. Dengan demikian $t_{hit} > t_{tab}$, maka H_0 yang menyatakan “rata-rata kepuasan pegawai administratif struktural dan non struktural sama”, diterima. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pada dasarnya rata-rata kepuasan pegawai administratif adalah sama. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administratif non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, tidak terbukti dan tidak dapat diterima.

4.3 Diskusi Manajerial

Keadilan secara individu, keadilan secara internal dan keadilan secara eksternal yang dirasakan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka, motivasi kerja yang terjaga akan memacu individu untuk merasakan kepuasan mengenai apa yang mereka terima. Meski selain uang, individu juga sadar akan keuntungan lain yang mereka peroleh ketika bekerja di Universitas Islam Indonesia ini. Dengan mereka membandingkan, memperhatikan, memahami gaji yang mereka terima apakah sesuai dengan rekan sekerja, nilai pekerjaan dan di pasar tenaga kerja individu akan menemukan rasa puas. Rasa puas inilah yang akan mempengaruhi karyawan dalam berkinerja dan kepuasan karyawan merupakan kunci perbaikan kinerja. Peneliti mempunyai keyakinan bahwa setiap karyawan yang satu dengan yang lain mempunyai prestasi kerja yang berbeda. Sama halnya yang ada di setiap organisasi pasti mempunyai standar dan sistem

penilaian kinerja tersendiri. Hal ini disebabkan oleh kondisi dan kebutuhan setiap organisasi juga berbeda. Oleh karena itu perlu kiranya manajemen mengadakan penilaian prestasi kerja secara berkesinambungan. Penilaian kinerja dapat membantu pihak manajemen mengantisipasi dan seringkali mencegah ketidakpuasan karyawan. Penulis mencoba untuk berdiskusi dan melakukan wawancara dengan salah satu staf di bagian direktorat organisasi dan sumber daya manusia. Hasil dari diskusi tersebut bahwa selama ini pihak Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta telah melakukan kegiatan penilaian kinerja untuk karyawannya. Penilaian kinerja tersebut bertujuan untuk menjaga semangat kerja karyawan agar tetap tinggi. Sejangkau ini penilaian kinerja dilakukan oleh masing-masing unit kemudian dilaporkan ke pihak rektorat, kemudian ditindaklanjuti oleh tim khusus yang telah dibentuk untuk selanjutnya dibawa ke Wakil Rektor I. Adapaun penilaian kinerja ini ditujukan kepada seluruh pegawai baik struktural atau dalam hal ini kepala bagian dan kepala urusan maupun staff. Penilaian kinerja di Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, disebut dengan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksana Pekerjaan). Objek atau yang dinilai untuk karyawan meliputi; kehadiran, kemampuan, kecakapan, kecekatan, keahlian, kepribadian, keramahan, kesopanan, penampilan dan kreatif dalam bekerja. Penilaian semacam ini dilakukan setiap tahun dan dilakukan ditempat kerja artinya, pelaksanaan penilaian kinerja di tempat kerja pegawai yang bersangkutan atau sering disebut dengan *on the job appraisal*.

Dari diskusi manajerial ini penulis dapat menyimpulkan bahwa sejauh ini pihak Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta telah melakukan sistem penilaian

kinerja yang nantinya akan bermanfaat baik bagi institusi maupun karyawan. Agar karyawan selalu terjaga dalam semangat kerjanya oleh karena sistem penilaian ini dikomunikasikan kepada karyawan. Kepuasan karyawan, keputusan kompensasi merupakan faktor elemen penilaian kinerja (Furtewengler, 2000:1).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa “secara bersama-sama keadilan individual, keadilan internal dan keadilan eksternal mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta”, terbukti. Hal ini dapat dilihat dari besarnya F_{hit} (19,935) > F_{tab} 2,675 dengan derajat kepercayaan 0,05. Besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,302 yang mempunyai arti bahwa variabel keadilan individual, keadilan internal, dan keadilan eksternal mempunyai pengaruh sebesar 30,2% terhadap kepuasan pegawai. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu proses komunikasi dan pengambilan keputusan. Persamaan regresi linier berganda mencerminkan besarnya pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan adalah $Y = 2,225 + 0,355 X_1 + 0,120 X_2 - 0,073 X_3$.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa “keadilan individual paling mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta”, terbukti. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan uji t yaitu besarnya t_{hit} untuk variabel keadilan individual 5,599, keadilan internal 2,568 dan keadilan eksternal -1,381. Dengan melihat hasil nilai t_{hit} diatas, maka variabel yang paling berpengaruh

adalah yang mempunyai nilai terbesar atau dalam hal ini variabel individu. Dengan demikian variabel keadilan individual yang mempunyai pengaruh terbesar dalam mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

3. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administratif non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta “ tidak terbukti. Hal ini terlihat dari hasil pengujian independen sampel t-tes yaitu dengan tahap pertama uji F yang menggunakan asumsi kedua varians kepuasan pegawai administratif struktural dan non struktural sama. Oleh karena kedua varians sama, maka dalam uji t menggunakan asumsi yang sama juga yaitu kedua varian sama. Hasil perhitungan dengan uji t yaitu harga t_{hit} sebesar 1,856, sedangkan $t_{tab} (0,05, df 130) = 1,66$. Dengan demikian t_{hit} sebesar 1,878 dengan tingkat signifikansi 0,066. Dengan demikian $t_{hit} > t_{tab}$, artinya bahwa rata-rata kepuasan pegawai administratif yang bekerja di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta adalah sama (tidak berbeda).

5.2 Saran

Dari kesimpulan tersebut di atas dapat penulis sarankan sebaiknya :

1. Kebijakan dalam mendesain sistem kompensasi setidaknya harus mempertimbangkan tiga faktor keadilan yaitu, keadilan individu yang berarti bahwa secara personal karyawan harus dihargai mungkin salah satu caranya

adalah secara finansial kompensasi yang mereka terima sesuai dengan input yang dimiliki oleh karyawan. Hal yang tidak kalah penting yaitu individu-individu harus diperlakukan secara sama dengan rekan sekerja mereka. Selain secara individu secara internal gaji yang mereka terima hendaklah mencerminkan nilai dari pekerjaan yang bersangkutan. Biasanya karyawan akan membandingkan gaji yang mereka terima dengan teman seprofesi yang bekerja di lembaga lain, oleh karena itu kompensasi yang karyawan terima harus mencerminkan gaji di pasar tenaga kerja yang berlaku bagi pekerjaan yang serupa.

2. Pihak manajemen dalam harus memahami bahwa terdapat kemajemukan nilai yang melekat pada individu-individu atas kompensasi baik berupa imbalan yang berwujud finansial maupun non finansial. Nilai-nilai individu tersebut dapat pula berubah-ubah sepanjang waktu.
3. Pihak manajemen perlu mengadakan survei gaji secara berkala, dan survei mengenai kepuasan dari pegawainya. Hal ini dapat berguna untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kerja pegawai.
4. Para karyawan, baik secara langsung ataupun melalui perundingan kolektif, mungkin ingin berpartisipasi dalam penetapan kompensasi. Selain itu hal yang perlu diketahui oleh karyawan adalah beraneka macam peraturan pemerintah pusat, daerah maupun lembaga itu sendiri dalam mempengaruhi sistem kompensasi.

5. Selain variabel keadilan kompensasi yang mempengaruhi kepuasan karyawan, variabel lain yang direkomendasikan untuk diteliti adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, S. (2002). *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS.10*. Yogyakarta: J&J Learning.
- Budiyuwono, Nugroho. (1996). *Pengantar Statistik ekonomi dan Perusahaan*, Jilid II. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Davis, Keith. (1985), *Human Behavior at Work: "Organizational Behaviour"*. New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company.
- Dessler, Garry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi kesembilan, alih bahasa Eli Tanya. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Furtwengler, Dale. (2000). *Penilaian kinerja*. Yogyakarta: Andi.
- Hadi, Sutrisno. (1981). *Statistik*. Jilid II. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM
- Hakim, Abdul. (2001). *Statistik Deskriptif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta. Ekonisia.
- Hanafi M. Mamduh . (1997). *Manajemen*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Kanungo, R.N. and Mendonca. (1992). *Compensation: Effective Reward Management*. Canada : Butherworths.
- Lawler. (1971). *Pay and Organizational Effectivness*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A, Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung. PT Rosdakarya.
- Nugroho, Agung B. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Nugroho, Setyo W. (2002). *Pengaruh persepsi Rasa Keadilan Terhadap kepuasan Kerja pada Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Prabandini, K, Anjar. (2003). *Analisis Pengaruh Stressor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada SKH Radar Jogja)*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.

- Pramono, Djoko. (2004). *Pengaruh Persepsi Kompensasi Yang Adil Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Otobus Jaya Putra Delangu, Klaten*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Singarimbun Masri dan Sofian Efendi. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3S.
- Simamora, Hanry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stephen P Robbin. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Jilid 2. Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Tim Mitra Bestari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Timothy J Keaveny, Edward J Inderrieden. (2000). "Gender differences in pay satisfaction and pay expectations". *Journal of Managerial Issues*. Vol. 12, Iss. 3; pg. 363, 17 pgs.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Hussein. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wallace, Marc J., dan Charles H. Fay. (1988). *Compensation Theory and Practice*. Boston: PWS-Kent.
- Wexley.K.N. dan Yulk. G.A. (1977). *Organizational Behaviour and Personel Psychology*. Ricarrd D. Irwin.

Lampiran I



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 050/DEK/10/Bag.Um/ II/2006
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

7 Februari 2006

Kepada Yth.
Kepala Biro Pengembangan SDM
Universitas Islam Indonesia
di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Lin Ruhana
No. Mahasiswa : 02311464
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Gelatik No. 101 B Mancasan Lor, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan / data pada instansi / perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul : PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA.

Dosen Pembimbing : Dra. Hj. Suhartini, M. Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb



Drs. Sumarsono Muhammad, MA



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Kampus Universitas Islam Indonesia, Gedung Rektorat, Jl. Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta 55584
Telp. (0274) 898444 (Hunting); Fax. (0274) 898459; Http://www.uii.ac.id; E-mail: rektorat@uii.ac.id

Nomor : 398 /PRII/10/BPSDM/II/2006
Hal : Ijin penelitian

15 MAR 2006

Kepada Yth.
Sdr. Lin Ruhana
Mahasiswa Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum w. w.

Memperhatikan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia nomor 050/DEK/10/Bag.Um/II/2006 tertanggal 7 Pebruari 2006 perihal permohonan ijin penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Pimpinan Universitas Islam Indonesia tidak keberatan memberikan ijin tersebut.

Ijin yang diberikan adalah untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan topik penelitian "**Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan di Universitas Islam Indonesia**" dimaksud. Dengan catatan setelah selesainya penyusunan tersebut, agar menyampaikan hasil penelitian kepada pimpinan UII.

Demikian ijin ini diberikan, untuk dapat diperhatikan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum w. w.

a.n. Rektor
Pembantu Rektor II,

Drs. H. Muqodim, MBA, Ak

Tembusan Disampaikan kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi UII.

Lampiran II

Kepada
Yth. Bpk / Ibu / Sdr / I
Pegawai Administrasi UII, Yogyakarta
Di- tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lin Ruhana
No. Mhs. : 02 311 464
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Suhartini, Dra, Hj, M.Si

Dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bpk / Ibu / Sdr /I untuk mengisi kuesioner berikut sesuai dengan keadaan sebenarnya. Semua data yang saya peroleh dari kuesioner ini hanya digunakan untuk menyelesaikan penelitian dalam rangka penyelesaian skripsi untuk memperoleh gelar sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Adapun judul skripsi saya adalah "PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA". Demikian surat ini saya buat, atas bantuan Bpk / Ibu / Sdr / I, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, April 2006
Peneliti

Lin Ruhana
02 311 464

IDENTITAS RESPONDEN

Semua identitas responden kerahasiaanya di jamin oleh peneliti

- Nama :
- Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
- Pendidikan terakhir : a. SMU/ Sederajat
b. Diploma
c. Strata 1
- Lama bekerja di UII : a. 5 - 10 Tahun
b. 11 -15 Tahun
c. 16 – 20 Tahun
d. 21 - 25 Tahun
e. diatas 25 Tahun
- Jabatan : a. Pegawai administrasi struktural
b. Pegawai administrasi non struktural

PETUNJUK PENGISIAN

Anda diminta untuk menjawab pertanyaan di lembar berikutnya dengan memberi tanda silang (X) pada kolom sebelah kanan pertanyaan sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan jawaban :

- STS : Sangat tidak setuju
TS : Tidak setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat setuju

DAFTAR PERTANYAAN

Pertanyaan variabel keadilan kompensasi (X)

Keadilan individual (X₁)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1. Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya.					
2. Kemampuan khusus yang saya miliki dihargai oleh institusi.					
3. Pengalaman kerja yang saya miliki mempengaruhi tinggi rendahnya gaji saya.					
4. Semakin berkinerja, semakin tinggi pendapatan saya.					
5. Bertambah lamanya pengabdian saya di UII, tercermin dalam kenaikan gaji berkala.					
6. UII menghargai loyalitas karyawan melalui penghargaan lama pengabdian 25 tahun.					
7. Tidak ada peraturan di UII yang menghargai laki-laki lebih tinggi dari perempuan.					
8. Dalam pemberian kompensasi, UII tidak pernah melihat asal-usul suku karyawannya.					

Keadilan internal (X₂)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1. Semakin tinggi posisi saya di struktur organisasi, semakin besar gaji yang saya terima.					
2. Semakin sulit pekerjaan saya, semakin besar gaji yang saya terima.					
3. Semakin kompleks pekerjaan saya, semakin besar gaji yang saya terima.					
4. Semakin besar tanggungjawab pekerjaan saya, semakin besar gaji yang saya terima.					
5. Semakin sempit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, semakin besar gaji yang saya terima.					

Keadilan eksternal (X₃)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya sering bertanya "berapa gajinya" apabila saya bertemu dengan teman-teman seprofesi.					
2. Menurut pengalaman orang lain, gaji yang saya terima relatif sama dengan yang mereka terima pada saat mereka di posisi saya.					

Variabel kepuasan kerja (Y)***Job context factors***

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1. Dengan bekerja di UII, kebutuhan hidup saya relatif terpenuhi.					
2. Hubungan kerja maupun pribadi di antara saya, teman dan pemimpin sangat menyenangkan.					
3. Lingkungan kerja di UII sangat mendukung perkembangan pribadi dan kemampuan saya.					
4. Peraturan pemutusan hubungan kerja di UII sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.					

Job contentt factors

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
5. Tugas yang diberikan pada saya selalu membuat saya bersemangat untuk memberikan segala kemampuan yang saya miliki.					
6. Selama ini saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan.					
7. Kinerja yang saya capai diakui oleh semua pihak yang terkait.					
8. Tanggungjawab kerja yang saya emban sesuai dengan kemampuan saya.					
9. Saya diberi hak untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ide saya.					
10. Saya selalu diberi pelatihan setiap ada perkembangan baru yang sesuai dengan tugas saya.					
11. Saya diajak musyawarah untuk pengambilan keputusan terkait dengan diri dan tugas yang harus saya kerjakan.					

Eksternal environmental factors

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
12. Keluarga saya sangat mendukung saya bekerja di UII.					
13. UII memberikan fasilitas anak karyawan untuk kuliah di UII.					
14. Saya dan suami/istri sama-sama bekerja.					
15. Yogyakarta adalah kota pilihan saya untuk bekerja dan membina keluarga.					
16. Untuk orang dengan ketrampilan dan usia seperti saya, sulit kalau ingin mencari pekerjaan baru.					

Lampiran III

DATA INDUK RESPONDEN UNTUK VARIABEL INDEPENDEN (X)

Responden	JK	Pddk	Ms	Jbtn	Keadilan Individual (X1)								Keadilan Internal (X2)						Keadilan Eksternal (X3)			
					ind1	ind2	ind3	ind4	ind5	ind6	ind7	ind8	X1	int1	int2	int3	int4	int5	X2	eks1	eks2	X3
1	a	a	e	a	4	3	4	3	4	2	3	3	3,25	3	3	3	3	4	3,20	3	2	2,50
2	a	a	c	b	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88	3	3	2	2	1	2,20	2	2	2,00
3	a	a	e	a	4	4	4	2	4	5	4	5	4,00	5	2	2	4	2	3,00	3	2	2,50
4	a	a	b	a	4	2	1	3	4	4	4	4	3,25	4	3	3	2	2	2,80	3	3	3,00
5	a	a	b	a	4	4	2	4	3	4	4	4	3,63	4	2	3	5	1	3,00	4	2	3,00
6	a	a	c	b	4	4	3	2	5	3	4	3	3,50	5	1	2	2	3	2,60	4	3	3,50
7	a	a	c	b	1	4	2	3	4	3	3	1	2,63	2	2	2	2	1	1,80	1	3	2,00
8	a	b	b	a	1	3	2	1	4	5	5	4	3,13	4	4	4	4	3	3,80	3	3	3,00
9	b	a	e	a	3	2	2	4	4	4	4	2	3,13	3	4	5	5	2	3,80	3	4	3,50
10	b	a	a	b	3	3	3	4	3	4	4	4	3,50	4	4	3	3	2	3,20	4	3	3,50
11	a	a	b	b	4	2	4	4	4	5	5	5	4,13	4	4	4	5	2	3,80	2	4	3,00
12	a	a	d	b	3	3	2	2	3	3	2	4	2,75	2	2	2	2	1	1,80	3	3	3,00
13	a	a	c	a	4	4	5	5	5	5	5	4	4,63	2	5	5	5	5	4,40	4	4	4,00
14	a	a	c	a	4	5	4	5	4	4	2	4	4,00	5	4	5	4	2	4,00	2	2	2,00
15	a	c	b	b	4	4	4	4	4	2	4	3	3,63	4	3	3	4	3	3,40	3	3	3,00
16	a	a	a	b	4	4	4	3	5	3	2	2	3,38	3	2	2	2	2	2,20	3	2	2,50
17	a	a	b	b	2	2	2	2	2	4	2	5	2,63	2	2	2	4	2	2,40	4	4	4,00
18	b	b	b	b	4	3	3	3	4	4	3	2	3,25	3	3	3	3	3	3,00	2	3	2,50
19	a	b	c	a	2	4	4	4	5	5	5	5	4,25	4	2	2	2	2	2,40	3	4	3,50
20	a	a	a	a	2	3	1	2	4	5	5	1	2,88	1	2	2	2	1	1,60	4	4	4,00

21	a	a	d	b	5	5	1	4	5	5	5	5	4,38	1	2	2	4	2	2,20	3	4	3,50
22	b	c	e	a	5	4	2	2	2	5	5	5	3,75	2	2	2	2	2	2,00	1	2	1,50
23	a	a	e	a	4	4	4	5	4	4	3	4	4,00	3	3	3	3	3	3,00	2	3	2,50
24	b	a	c	b	4	5	2	2	4	4	4	4	3,63	3	2	2	2	2	2,20	1	3	2,00
25	b	a	c	a	3	3	4	3	4	4	3	4	3,50	3	3	3	3	3	3,00	2	3	2,50
26	a	b	d	b	4	2	4	1	4	4	3	2	3,00	4	2	2	3	2	2,60	3	4	3,50
27	a	a	b	a	4	4	5	5	5	5	4	5	4,63	5	4	4	5	3	4,20	2	4	3,00
28	a	a	b	b	4	3	4	4	4	4	4	4	3,88	4	3	3	4	3	3,40	3	3	3,00
29	a	a	d	a	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13	3	4	4	4	4	3,80	2	3	2,50
30	a	c	d	a	5	4	4	5	5	5	5	5	4,75	4	4	4	4	4	4,00	2	4	3,00
31	b	b	b	a	2	3	4	1	4	4	4	5	3,38	4	5	5	5	5	4,80	2	5	3,50
32	a	a	b	a	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	3	3	5	3	3,60	2	5	3,50
33	b	a	d	a	3	3	4	3	3	3	3	3	3,13	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3,00
34	a	a	b	a	4	4	3	3	4	4	3	4	3,63	4	3	3	4	3	3,40	2	2	2,00
35	b	b	b	b	5	5	3	3	5	5	5	5	4,50	3	1	1	2	1	1,60	1	5	3,00
36	b	a	c	b	4	4	4	4	5	4	4	3	4,00	4	2	3	4	2	3,00	2	3	2,50
37	b	a	d	b	2	2	2	2	2	1	1	4	2,00	1	1	3	3	3	2,20	2	3	2,50
38	a	a	e	a	4	3	2	4	4	2	4	4	3,38	4	2	2	2	2	2,40	2	4	3,00
39	a	a	b	a	4	3	2	2	4	4	4	4	3,38	4	2	2	2	2	2,40	2	3	2,50
40	a	a	a	a	3	4	4	3	5	4	3	3	3,63	4	3	3	4	3	3,40	3	3	3,00
41	a	a	a	a	5	5	2	5	5	4	1	2	3,63	2	5	3	5	2	3,40	3	1	2,00
42	a	a	b	b	4	4	4	4	4	5	5	5	4,38	4	2	4	4	2	3,20	2	4	3,00
43	a	a	b	b	4	4	3	3	4	5	5	5	4,13	4	3	3	4	3	3,40	2	3	2,50
44	b	a	d	b	4	4	3	3	4	4	4	4	3,75	4	3	4	3	3	3,40	2	3	2,50
45	a	a	e	a	4	3	4	5	5	5	5	5	4,50	5	5	5	5	3	4,60	2	2	2,00

46	b	a	b	b	4	4	4	4	4	5	5	5	4,38	4	4	4	4	3	3,80	2	4	3,00
47	a	c	e	b	4	5	4	4	5	5	5	5	4,63	5	2	2	2	2	2,60	4	2	3,00
48	a	a	b	b	3	4	3	3	1	3	5	4	3,25	4	3	3	3	3	3,20	3	3	3,00
49	a	a	c	b	4	4	4	5	4	4	3	3	3,88	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3,00
50	b	a	d	b	4	4	4	2	2	4	4	4	3,50	2	2	2	2	2	2,00	4	3	3,50
51	a	c	b	a	2	3	1	3	5	5	5	1	3,13	5	2	2	3	2	2,80	1	5	3,00
52	b	c	a	b	2	4	4	4	4	3	4	4	3,63	5	5	5	5	5	5,00	3	4	3,50
53	b	a	b	b	4	2	4	2	4	4	4	4	3,50	2	2	3	3	3	2,60	4	4	4,00
54	b	a	e	a	3	3	4	3	4	4	2	4	3,38	4	3	3	3	3	3,20	3	4	3,50
55	a	a	b	a	2	2	2	1	4	4	5	5	3,13	2	1	1	1	1	1,20	3	2	2,50
56	b	b	a	a	2	2	5	2	4	4	4	4	3,38	3	2	2	4	2	2,60	3	3	3,00
57	b	b	d	a	3	3	3	3	4	4	4	4	3,50	3	2	3	3	3	2,80	3	3	3,00
58	b	b	c	b	4	2	2	2	4	5	4	4	3,38	4	2	2	2	2	2,40	3	3	3,00
59	a	a	c	b	2	5	3	3	5	4	3	5	3,75	5	3	4	3	3	3,60	3	3	3,00
60	a	c	c	b	3	3	3	3	4	4	4	4	3,50	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4,00
61	b	b	e	b	4	4	4	3	4	5	5	5	4,25	4	5	5	4	2	4,00	3	4	3,50
62	a	a	d	a	4	3	5	5	5	4	1	1	3,50	3	3	4	4	1	3,00	3	3	3,00
63	a	a	d	a	3	4	4	3	4	4	4	3	3,63	3	2	3	3	3	2,80	3	3	3,00
64	b	c	c	a	3	3	3	4	4	3	1	4	3,13	4	3	3	3	3	3,20	3	3	3,00
65	a	c	c	a	2	4	2	2	4	4	4	4	3,25	2	2	2	2	2	2,00	3	3	3,00
66	a	a	d	b	2	4	4	4	4	4	4	5	3,88	4	4	4	4	4	4,00	5	3	4,00
67	a	a	b	a	2	4	4	3	4	5	5	4	3,88	5	3	3	3	3	3,40	1	2	1,50
68	a	b	e	b	2	1	3	2	3	4	5	3	2,88	3	2	2	2	2	2,20	3	3	3,00
69	b	c	d	a	4	2	3	3	4	4	5	5	3,75	4	3	3	3	3	3,20	2	3	2,50
70	a	c	d	b	4	3	2	4	4	4	4	4	3,63	4	2	2	4	2	2,80	3	4	3,50

71	b	c	a	b	2	4	2	2	3	4	2	4	2,88	4	3	4	3	3	3,40	2	4	3,00
72	a	c	b	a	1	4	2	4	4	4	5	5	3,63	4	3	2	2	1	2,40	3	3	3,00
73	a	c	c	a	4	4	4	4	4	4	2	4	3,75	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3,50
74	a	a	c	a	4	4	4	5	5	4	4	4	4,25	4	4	3	4	3	3,60	2	3	2,50
75	a	c	a	b	1	1	5	5	5	5	1	1	3,00	5	5	5	5	5	5,00	5	1	3,00
76	a	a	b	a	5	5	5	4	4	4	3	4	4,25	4	2	2	4	2	2,80	2	4	3,00
77	a	a	d	b	5	4	4	3	4	4	4	4	4,00	4	3	2	5	3	3,40	3	3	3,00
78	a	b	b	a	1	4	1	1	1	4	4	4	2,50	4	2	2	4	1	2,60	1	4	2,50
79	a	a	d	b	4	4	4	4	4	5	5	4	4,25	2	2	2	4	2	2,40	1	2	1,50
80	b	b	b	a	2	3	3	3	4	4	4	4	3,38	3	3	3	3	3	3,00	2	3	2,50
81	b	c	c	a	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	2	2	3	2	2,40	4	2	3,00
82	a	a	b	b	4	3	2	3	4	3	4	4	3,38	3	4	4	4	4	3,80	2	3	2,50
83	a	a	d	b	2	4	4	2	4	4	4	4	3,50	4	2	4	2	2	2,80	3	4	3,50
84	a	a	b	a	2	2	2	2	4	4	4	4	3,00	4	2	2	3	2	2,60	3	3	3,00
85	a	a	a	b	4	4	1	2	4	4	4	4	3,38	3	2	2	4	2	2,60	2	2	2,00
86	a	a	a	b	4	2	5	4	4	2	4	5	3,75	2	2	2	4	2	2,40	4	2	3,00
87	a	a	e	a	4	4	3	4	4	4	2	4	3,63	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3,00
88	a	a	e	b	4	3	4	3	4	4	2	4	3,50	3	2	2	2	2	2,20	2	2	2,00
89	a	a	c	a	4	5	4	5	5	4	5	5	4,63	2	5	2	5	5	3,80	4	3	3,50
90	b	a	c	a	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	3	3	3	4	3	3,20	2	3	2,50
91	a	a	d	a	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88	4	2	4	3	3	3,20	3	3	3,00
92	a	a	d	b	3	3	4	2	4	5	4	5	3,75	3	2	2	2	2	2,20	5	4	4,50
93	b	b	b	b	4	4	3	3	4	4	4	4	3,75	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3,00
94	a	a	e	b	4	3	4	4	5	5	5	5	4,38	5	3	3	4	3	3,60	2	2	2,00
95	b	a	e	b	4	2	2	3	5	4	4	4	3,50	2	2	2	2	4	2,40	5	4	4,50

96	a	a	e	a	4	4	4	4	2	4	2	4	3,50	4	4	4	4	2	3,60	3	3	3,00
97	a	a	d	b	4	4	2	4	3	4	4	4	3,63	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4,00
98	b	a	c	b	4	4	1	2	4	4	4	4	3,38	3	2	2	4	2	2,60	3	3	3,00
99	b	b	b	b	2	2	2	4	4	3	4	4	3,13	4	2	2	2	2	2,40	4	3	3,50
100	a	b	b	b	4	4	3	3	4	4	4	4	3,75	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4,00
101	a	a	d	b	4	4	4	1	1	1	3	4	2,75	2	4	2	2	2	2,40	3	4	3,50
102	a	a	a	b	4	4	4	4	4	5	3	3	3,88	4	2	2	3	3	2,80	3	3	3,00
103	a	c	c	b	1	2	3	2	4	3	3	3	2,63	2	1	1	1	2	1,40	3	3	3,00
104	b	c	a	b	2	5	2	5	4	2	5	5	3,75	5	4	2	4	2	3,40	2	3	2,50
105	a	b	c	b	4	3	3	4	4	4	4	3	3,63	2	3	2	2	2	2,20	3	4	3,50
106	a	a	a	b	2	2	2	2	2	2	2	5	2,38	2	2	2	2	2	2,00	2	3	2,50
107	a	a	c	b	3	4	4	4	4	4	4	5	4,00	4	2	2	4	4	3,20	4	3	3,50
108	a	c	d	b	4	5	4	4	3	3	3	3	3,63	4	4	5	5	3	4,20	3	3	3,00
109	b	a	d	b	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3,00
110	b	a	c	a	4	5	4	5	4	5	4	4	4,38	4	5	4	4	3	4,00	3	3	3,00
111	b	a	b	b	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	3	2	2	4	1	2,40	4	4	4,00
112	a	c	e	a	2	4	4	3	4	4	4	4	3,63	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4,00
113	a	a	d	a	1	2	3	3	4	4	4	4	3,13	3	3	4	4	3	3,40	2	3	2,50
114	a	a	d	b	4	4	5	4	5	2	4	5	4,13	4	2	2	3	2	2,60	3	2	2,50
115	b	a	d	a	3	3	4	4	4	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3,50
116	a	a	a	b	4	4	4	4	4	4	3	3	3,75	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3,00
117	a	a	a	b	4	4	4	3	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3,00
118	a	c	e	a	3	4	4	4	5	5	5	5	4,38	4	3	3	4	3	3,40	2	4	3,00
119	a	c	c	a	4	3	4	5	4	4	5	5	4,25	2	4	4	4	4	3,60	2	2	2,00
120	b	a	a	b	4	5	4	5	4	5	5	5	4,63	4	4	4	5	4	4,20	2	4	3,00

121	a	a	b	a	3	4	2	4	4	5	5	5	4,00	4	3	3	4	2	3,20	2	3	2,50
122	b	c	a	a	1	3	1	1	2	3	5	5	2,63	5	3	3	3	3	3,40	4	3	3,50
123	a	a	b	b	5	5	5	5	4	4	4	5	4,63	4	2	3	4	2	3,00	4	4	4,00
124	a	a	c	b	3	3	3	4	4	4	3	3	3,38	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3,00
125	a	a	c	b	4	4	3	3	4	4	4	3	3,63	4	2	2	2	2	2,40	4	4	4,00
126	b	c	d	b	5	5	5	3	4	4	3	3	4,00	3	3	3	4	3	3,20	4	4	4,00
127	a	a	d	a	3	3	3	3	4	4	3	3	3,25	4	3	3	3	3	3,20	3	3	3,00
128	a	a	e	a	4	4	3	2	5	5	3	4	3,75	4	3	3	4	3	3,40	3	3	3,00
129	b	a	e	a	2	4	2	4	1	4	5	3	3,13	2	4	4	4	2	3,20	3	3	3,00
130	b	a	a	b	3	4	3	3	3	4	3	4	3,38	4	3	3	4	3	3,40	2	3	2,50
131	b	a	a	b	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3	3,20	3	3	3,00
132	b	a	e	a	3	4	4	2	2	4	4	3	3,25	2	2	2	2	2	2,00	3	3	3,00

DATA INDUK RESPONDEN UNTUK VARIABEL DEPENDENT (Y)

Responden	Kepuasan (Y)																
	JFC1	JFC2	JFC3	JFC4	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	EEF1	EEF2	EEF3	EEF4	EEF5	Y
1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	4	3	3,25
2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3,38
3	5	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	3	4,06
4	3	4	4	1	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	3,69
5	3	4	3	1	4	4	3	3	2	2	1	4	4	2	3	4	2,94
6	1	2	4	1	3	4	4	4	3	1	3	5	4	4	5	5	3,31
7	4	4	4	1	3	2	3	3	2	4	3	4	4	2	5	5	3,31
8	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	1	4	3	3,25
9	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3,38
10	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	5	3	3,69
11	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3,88
12	2	3	4	1	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	5	3,19
13	2	4	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4,31
14	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3,81
15	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3,69
16	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3,44
17	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2,75
18	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	4	3	3	3,44
19	2	5	5	2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	1	5	4	3,69
20	3	4	4	1	5	4	3	4	3	2	4	5	4	2	3	5	3,50
21	5	4	4	2	4	4	4	5	2	4	4	5	5	2	4	4	3,88

22	4	4	3	3	5	5	4	5	5	2	1	5	5	5	5	3	4,00
23	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3,63
24	4	5	5	3	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	5	4	4,25
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3,38
26	2	1	3	1	2	4	4	5	3	1	3	4	3	4	4	4	3,00
27	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4,63
28	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3,38
29	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3,75
30	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	3	3,81
31	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	2	4,38
32	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	3	2	4,00
33	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3,25
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3,69
35	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3,94
36	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	5	5	4	4	2	3,56
37	2	2	2	1	1	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2,06
38	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	5	4	2	2	4	3,50
39	2	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3,38
40	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3,56
41	4	5	5	5	5	4	3	5	2	5	1	3	4	3	5	2	3,81
42	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4,38
43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3,75
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4,31
45	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	2	4,25

46	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4,00
47	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4,13
48	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	3,38
49	1	1	1	1	4	4	4	4	3	2	1	4	4	3	3	3	2,69
50	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3,00
51	3	5	5	2	2	5	5	3	2	3	1	5	5	5	5	3	3,69
52	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,69
53	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3,56
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3,94
55	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	5	4	3,63
56	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3,38
57	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3,56
58	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3,31
59	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	3	2	4,00
60	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3,56
61	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4,00
62	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3,63
63	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	3,31
64	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3,81
65	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	5	4	2	4	4	3,38
66	5	4	4	2	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	5	3,38
67	4	4	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	2	4,19
68	4	3	3	2	3	4	2	3	2	1	4	4	4	1	3	3	2,88
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4,06

70	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3,44
71	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	2	3,69
72	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4,38
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,88
74	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	5	3,50
75	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,56
76	5	5	4	3	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4	5	2	4,00
77	4	4	5	3	5	5	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4,25
78	1	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	5	4	2	4	3	3,13
79	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4,19
80	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,75
81	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3,38
82	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88
83	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,69
84	2	3	3	1	2	5	4	5	4	2	2	4	4	5	5	3	3,38
85	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	4	3	3,69
86	1	4	4	2	2	2	2	4	1	2	4	5	5	2	5	5	3,13
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2,94
88	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	5	2	4	4	3,50
89	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4,38
90	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3,56
91	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4,06
92	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3,63
93	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3,56

94	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	1	5	4	4,00
95	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3,81
96	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	3,50
97	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4,06
98	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	4	2	3,63
99	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3,44
100	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	5	3,63
101	3	4	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	5	2	3	4	2,94
102	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3,50
103	1	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2,75
104	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	2	4,31
105	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3,75
106	2	1	5	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	2	3,56
107	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	1	4	4	2	4	4	3,00
108	3	4	5	4	5	2	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	4,00
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3,88
110	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,19
111	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4,25
112	4	3	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3,38
113	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3,50
114	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	5	4	3	4	4	3,81
115	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,69
116	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3,19
117	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3,13

118	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4,31
119	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3,94
120	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	5	2	3,81
121	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4,44
122	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4,31
123	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	3,81
124	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3,25
125	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	4	5	3,63
126	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	3,50
127	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3,38
128	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	3,94
129	2	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4,06
130	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4,13
131	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3,56
132	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,69

Lampiran IV

FREKUENSI TABEL RESPONDEN

Statistics

		JK	Pddk	MS	Jbtn
N	Valid	132	132	132	132
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	89	67,4	67,4	67,4
	Wanita	43	32,6	32,6	100,0
Total		132	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

Pddk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/Sederajat	91	68,9	68,9	68,9
	Diploma	17	12,9	12,9	81,8
	Sarjana	24	18,2	18,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Masa Kerja

MS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 Tahun	20	15,2	15,2	15,2
	11-15 Tahun	34	25,8	25,8	40,9
	16-20 Tahun	28	21,2	21,2	62,1
	21-25 Tahun	29	22,0	22,0	84,1
	> 25 Tahun	21	15,9	15,9	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Jabatan Struktural

Jbtn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Administrasi Struktural	61	46,2	46,2	46,2
	Pegawai Administrasi Non Struktural	71	53,8	53,8	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Lampiran V

Correlations

Correlations

		Ind1	Ind2	Ind3	Ind4	Ind5	Ind6	Ind7	Ind8	TotalInd
Ind1	Pearson Correla	1	,294	,273	,338	,168	,036	,106	,323	,577**
	Sig. (2-tailed)	.	,115	,144	,068	,375	,852	,576	,081	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ind2	Pearson Correla	,294	1	,160	,340	,340	,044	,115	,206	,529**
	Sig. (2-tailed)	,115	.	,398	,066	,066	,817	,544	,274	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ind3	Pearson Correla	,273	,160	1	,480**	,403*	-,042	-,093	,196	,562**
	Sig. (2-tailed)	,144	,398	.	,007	,027	,825	,626	,300	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ind4	Pearson Correla	,338	,340	,480**	1	,353	,107	,139	,276	,705**
	Sig. (2-tailed)	,068	,066	,007	.	,056	,575	,463	,140	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ind5	Pearson Correla	,168	,340	,403*	,353	1	,101	,264	-,109	,512**
	Sig. (2-tailed)	,375	,066	,027	,056	.	,596	,159	,567	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ind6	Pearson Correla	,036	,044	-,042	,107	,101	1	,614**	,480**	,488**
	Sig. (2-tailed)	,852	,817	,825	,575	,596	.	,000	,007	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ind7	Pearson Correla	,106	,115	-,093	,139	,264	,614**	1	,292	,503**
	Sig. (2-tailed)	,576	,544	,626	,463	,159	,000	.	,117	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ind8	Pearson Correla	,323	,206	,196	,276	-,109	,480**	,292	1	,623**
	Sig. (2-tailed)	,081	,274	,300	,140	,567	,007	,117	.	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalInc	Pearson Correla	,577**	,529**	,562**	,705**	,512**	,488**	,503**	,623**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,001	,000	,004	,006	,005	,000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations.

		Int1	Int2	Int3	Int4	Int5	TotalInt
Int1	Pearson Correlation	1	,196	,292	,256	,166	,526**
	Sig. (2-tailed)	.	,298	,118	,172	,381	,003
	N	30	30	30	30	30	30
Int2	Pearson Correlation	,196	1	,898**	,608**	,551**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,298	.	,000	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Int3	Pearson Correlation	,292	,898**	1	,717**	,535**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,118	,000	.	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Int4	Pearson Correlation	,256	,608**	,717**	1	,381*	,793**
	Sig. (2-tailed)	,172	,000	,000	.	,038	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Int5	Pearson Correlation	,166	,551**	,535**	,381*	1	,688**
	Sig. (2-tailed)	,381	,002	,002	,038	.	,000
	N	30	30	30	30	30	30
TotalInt	Pearson Correlation	,526**	,852**	,908**	,793**	,688**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	.
	N	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Eks1	Eks2	TotalEks
Eks1	Pearson Correlation	1	,312	,765**
	Sig. (2-tailed)	.	,094	,000
	N	30	30	30
Eks2	Pearson Correlation	,312	1	,807**
	Sig. (2-tailed)	,094	.	,000
	N	30	30	30
TotalEks	Pearson Correlation	,765**	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		JCF1	JCF2	JCF3	JFC4	JCF5	TotalJCF
JCF1	Pearson Correlation	1	,383*	,109	-,206	,020	,459*
	Sig. (2-tailed)	.	,036	,566	,275	,916	,011
	N	30	30	30	30	30	30
JCF2	Pearson Correlation	,383*	1	,705**	-,307	,112	,489**
	Sig. (2-tailed)	,036	.	,000	,099	,555	,006
	N	30	30	30	30	30	30
JCF3	Pearson Correlation	,109	,705**	1	-,204	,075	,350
	Sig. (2-tailed)	,566	,000	.	,280	,696	,058
	N	30	30	30	30	30	30
JFC4	Pearson Correlation	-,206	-,307	-,204	1	,169	,326
	Sig. (2-tailed)	,275	,099	,280	.	,373	,079
	N	30	30	30	30	30	30
JCF5	Pearson Correlation	,020	,112	,075	,169	1	,445*
	Sig. (2-tailed)	,916	,555	,696	,373	.	,014
	N	30	30	30	30	30	30
TotalJCF	Pearson Correlation	,459*	,489**	,350	,326	,445*	1
	Sig. (2-tailed)	,011	,006	,058	,079	,014	.
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	TotalK
k1 Pearson Correlat	1	,477**	,085	,330	,395*	,322	,303	,720**
Sig. (2-tailed)		,008	,655	,075	,031	,082	,104	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
k2 Pearson Correlat	,477**	1	,425*	,433*	,183	,040	,213	,605**
Sig. (2-tailed)	,008		,019	,017	,334	,835	,258	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
k3 Pearson Correlat	,085	,425*	1	,659**	,230	-,083	,218	,522**
Sig. (2-tailed)	,655	,019		,000	,221	,664	,247	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30
k4 Pearson Correlat	,330	,433*	,659**	1	,357	-,189	,074	,547**
Sig. (2-tailed)	,075	,017	,000		,052	,318	,697	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30
k5 Pearson Correlat	,395*	,183	,230	,357	1	,026	,005	,499**
Sig. (2-tailed)	,031	,334	,221	,052		,893	,979	,005
N	30	30	30	30	30	30	30	30
k6 Pearson Correlat	,322	,040	-,083	-,189	,026	1	,542**	,524**
Sig. (2-tailed)	,082	,835	,664	,318	,893		,002	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30
k7 Pearson Correlat	,303	,213	,218	,074	,005	,542**	1	,660**
Sig. (2-tailed)	,104	,258	,247	,697	,979	,002		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalK Pearson Correlat	,720**	,605**	,522**	,547**	,499**	,524**	,660**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,002	,005	,003	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		EEF1	EEF2	EEF3	EEF4	EEF5	TotalEEF
EEF1	Pearson Correlation	1	,247	,178	,180	,206	,524**
	Sig. (2-tailed)	.	,188	,347	,342	,274	,003
	N	30	30	30	30	30	30
EEF2	Pearson Correlation	,247	1	,064	,442*	-,208	,384*
	Sig. (2-tailed)	,188	.	,738	,014	,269	,036
	N	30	30	30	30	30	30
EEF3	Pearson Correlation	,178	,064	1	,334	,041	,677**
	Sig. (2-tailed)	,347	,738	.	,071	,829	,000
	N	30	30	30	30	30	30
EEF4	Pearson Correlation	,180	,442*	,334	1	,249	,710**
	Sig. (2-tailed)	,342	,014	,071	.	,185	,000
	N	30	30	30	30	30	30
EEF5	Pearson Correlation	,206	-,208	,041	,249	1	,524**
	Sig. (2-tailed)	,274	,269	,829	,185	.	,003
	N	30	30	30	30	30	30
TotalEEF	Pearson Correlation	,524**	,384*	,677**	,710**	,524**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,036	,000	,000	,003	.
	N	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,694	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Ind1	3,53	1,042	30
Ind2	3,50	,900	30
Ind3	3,13	1,196	30
Ind4	3,33	1,241	30
Ind5	4,00	,788	30
Ind6	4,07	,868	30
Ind7	3,80	,997	30
Ind8	3,70	1,208	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,07	22,133	4,705	8

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Int1	3,30	1,119	30
Int2	2,87	,973	30
Int3	2,93	1,015	30
Int4	3,30	1,119	30
Int5	2,40	1,003	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,80	15,338	3,916	5

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,475	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Eks1	2,50	,630	30
Eks2	2,63	,615	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
5,13	1,016	1,008	2

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,548	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
JCF1	3,33	,884	30
JCF2	3,90	,712	30
JCF3	3,77	,728	30
JCF5	3,17	,648	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,17	3,799	1,949	4

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k1	3,80	,887	30
k2	4,03	,669	30
k3	3,73	,640	30
k4	3,87	,730	30
k5	3,07	,828	30
k6	3,17	1,085	30
k7	3,43	1,104	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,10	12,162	3,487	7

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
EEF1	4,3000	,46609	30
EEF2	4,2333	,56832	30
EEF3	3,2667	1,08066	30
EEF4	4,3000	,53498	30
EEF5	3,6000	,93218	30
TotalEEF	19,7333	2,03306	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39,4333	16,806	4,09948	6

Lampiran VI

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ind1	132	1	5	3,37	1,051
Ind2	132	1	5	3,56	,927
Ind3	132	1	5	3,27	1,071
Ind4	132	1	5	3,32	1,100
Ind5	132	1	5	3,90	,881
Ind6	132	1	5	3,98	,833
Ind7	132	1	5	3,80	1,032
Ind8	132	1	5	3,92	,965
Valid N (listwise)	132				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
INT1	132	1	5	3,45	,960
INT2	132	1	5	2,88	,989
INT3	132	1	5	2,92	,962
INT4	132	1	5	3,35	,996
INT5	132	1	5	2,64	,919
Valid N (listwise)	132				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Eks1	132	1	5	2,83	,904
Eks2	132	1	5	3,16	,770
Valid N (listwise)	132				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JCF1	132	1	5	3,35	,981
JCF2	132	1	5	3,79	,900
JCF3	132	1	5	3,80	,805
JCF4	132	1	5	2,82	1,069
k1	132	1	5	3,87	,746
k2	132	2	5	3,97	,629
k3	132	1	5	3,70	,707
k4	132	2	5	3,90	,686
k5	132	1	5	3,23	,828
k6	132	1	5	3,30	1,048
k7	132	1	5	3,42	1,027
EEF1	132	3	5	4,29	,599
EEF2	132	2	5	4,22	,646
EEF3	132	1	5	3,34	1,090
EEF4	132	2	5	4,10	,708
EEF5	132	2	5	3,52	,977
Valid N (listwise)	132				

Lampiran VII

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3,6643	,43104	132
X1	3,6392	,53895	132
X2	3,0485	,73063	132
X3	2,9924	,59893	132

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,523	,375	-,102
	X1	,523	1,000	,388	-,007
	X2	,375	,388	1,000	,008
	X3	-,102	-,007	,008	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000	,121
	X1	,000	.	,000	,468
	X2	,000	,000	.	,465
	X3	,121	,468	,465	.
N	Y	132	132	132	132
	X1	132	132	132	132
	X2	132	132	132	132
	X3	132	132	132	132

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,564 ^a	,318	,302	,36000	1,966

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,751	3	2,584	19,935	,000 ^a
	Residual	16,588	128	,130		
	Total	24,339	131			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,225	,272								
	X1	,355	,063	,443	5,599	,000	,523	,444	,409	,849	1,178
	X2	,120	,047	,203	2,568	,011	,375	,221	,187	,849	1,178
	X3	-,073	,053	-,101	-1,381	,170	-,102	-,121	-,101	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,921	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,047	9,133	,01	,01	,48	,38
	3	,023	13,073	,07	,32	,51	,37
	4	,009	21,088	,93	,67	,00	,24

a. Dependent Variable: Y

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y
49	-3,281	2,69

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0170	4,2277	3,6643	,24324	132
Std. Predicted Value	-2,661	2,316	,000	1,000	132
Standard Error of Predicted Value	,031	,117	,060	,019	132
Adjusted Predicted Value	3,0994	4,2260	3,6628	,24302	132
Residual	-1,17402	1,00250	,00000	,35585	132
Std. Residual	-3,261	2,785	,000	,988	132
Stud. Residual	-3,295	2,862	,002	1,007	132
Deleted Residual	-1,19867	1,05853	,00150	,36927	132
Stud. Deleted Residual	-3,431	2,946	,002	1,018	132
Mahal. Distance	,005	12,957	2,977	2,652	132
Cook's Distance	,000	,204	,010	,026	132
Centered Leverage Value	,000	,099	,023	,020	132

a. Dependent Variable: Y

Lampiran VIII

T test

Group Statistics

Jbtrn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y Pegawai Administrasi Struktural	61	3,7387	,38956	,04988
Y Pegawai Administrasi Non Struktural	71	3,6004	,45678	,05421

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Y	Equal variances assumed	,432	,512	1,856	130	,066	,13838	,07456	-,00913	,28588
	Equal variances not assumed			1,878	129,995	,063	,13838	,07367	-,00736	,28411

Lampiran IX

TABEL F (5%)

		df pembilang									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
df penyebut	1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
	2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371	19.385	19.396
	3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812	8.785
	4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999	5.964
	5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772	4.735
	6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099	4.060
	7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677	3.637
	8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438	3.388	3.347
	9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179	3.137
	10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020	2.978
	11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896	2.854
	12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796	2.753
	13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714	2.671
	14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646	2.602
	15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588	2.544
	16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538	2.494
	17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494	2.450
	18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456	2.412
	19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423	2.378
	20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393	2.348
	21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366	2.321
	22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342	2.297
	23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320	2.275
	24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300	2.255
	25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282	2.236
	26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265	2.220
	27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250	2.204
	28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236	2.190
	29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223	2.177
	30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211	2.165
	31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199	2.153
	32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189	2.142
	33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179	2.133
	34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170	2.123
	35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161	2.114
	36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153	2.106
	37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145	2.098
	38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138	2.091
	39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131	2.084
	40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124	2.077
	41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	2.118	2.071
	42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112	2.065
	43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163	2.106	2.059
	44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101	2.054
	45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096	2.049
	46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091	2.044
	47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	2.086	2.039
	48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082	2.035
	49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	2.077	2.030
	50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.073	2.026

TABEL F (5%)

		df pembilang									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
df penyebut	51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069	2.022
	52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066	2.018
	53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062	2.015
	54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059	2.011
	55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055	2.008
	56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109	2.052	2.005
	57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049	2.001
	58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103	2.046	1.998
	59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100	2.043	1.995
	60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040	1.993
	61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094	2.037	1.990
	62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092	2.035	1.987
	63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089	2.032	1.985
	64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087	2.030	1.982
	65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084	2.027	1.980
	66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082	2.025	1.977
	67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080	2.023	1.975
	68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078	2.021	1.973
	69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076	2.019	1.971
	70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017	1.969
	71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072	2.015	1.967
	72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070	2.013	1.965
	73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068	2.011	1.963
	74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066	2.009	1.961
	75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064	2.007	1.959
	76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063	2.006	1.958
	77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061	2.004	1.956
	78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059	2.002	1.954
	79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058	2.001	1.953
	80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999	1.951
	81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055	1.998	1.950
	82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053	1.996	1.948
	83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052	1.995	1.947
	84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051	1.993	1.945
	85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	1.992	1.944
	86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	1.991	1.943
	87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	1.989	1.941
	88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045	1.988	1.940
	89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044	1.987	1.939
	90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986	1.938
	91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042	1.984	1.936
	92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041	1.983	1.935
	93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040	1.982	1.934
	94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038	1.981	1.933
	95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037	1.980	1.932
	96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036	1.979	1.931
	97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035	1.978	1.930
	98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034	1.977	1.929
	99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033	1.976	1.928
	100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975	1.927

TABEL F (5%)

		df pembilang									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
df penyebut	101	3.935	3.086	2.695	2.462	2.304	2.190	2.102	2.031	1.974	1.926
	102	3.934	3.085	2.694	2.461	2.303	2.189	2.101	2.030	1.973	1.925
	103	3.933	3.085	2.693	2.460	2.303	2.188	2.100	2.030	1.972	1.924
	104	3.932	3.084	2.692	2.459	2.302	2.187	2.099	2.029	1.971	1.923
	105	3.932	3.083	2.691	2.458	2.301	2.186	2.098	2.028	1.970	1.922
	106	3.931	3.082	2.690	2.457	2.300	2.185	2.097	2.027	1.969	1.921
	107	3.930	3.081	2.689	2.457	2.299	2.184	2.096	2.026	1.969	1.920
	108	3.929	3.080	2.689	2.456	2.298	2.184	2.096	2.025	1.968	1.919
	109	3.928	3.080	2.688	2.455	2.298	2.183	2.095	2.024	1.967	1.919
	110	3.927	3.079	2.687	2.454	2.297	2.182	2.094	2.024	1.966	1.918
	111	3.927	3.078	2.686	2.453	2.296	2.181	2.093	2.023	1.965	1.917
	112	3.926	3.077	2.686	2.453	2.295	2.181	2.092	2.022	1.964	1.916
	113	3.925	3.077	2.685	2.452	2.295	2.180	2.092	2.021	1.964	1.915
	114	3.924	3.076	2.684	2.451	2.294	2.179	2.091	2.021	1.963	1.915
	115	3.924	3.075	2.683	2.451	2.293	2.178	2.090	2.020	1.962	1.914
	116	3.923	3.074	2.683	2.450	2.293	2.178	2.089	2.019	1.962	1.913
	117	3.922	3.074	2.682	2.449	2.292	2.177	2.089	2.018	1.961	1.913
	118	3.921	3.073	2.681	2.449	2.291	2.176	2.088	2.018	1.960	1.912
	119	3.921	3.072	2.681	2.448	2.290	2.176	2.087	2.017	1.959	1.911
	120	3.920	3.072	2.680	2.447	2.290	2.175	2.087	2.016	1.959	1.910
	121	3.919	3.071	2.680	2.447	2.289	2.174	2.086	2.016	1.958	1.910
	122	3.919	3.071	2.679	2.446	2.289	2.174	2.085	2.015	1.957	1.909
	123	3.918	3.070	2.678	2.445	2.288	2.173	2.085	2.014	1.957	1.908
	124	3.918	3.069	2.678	2.445	2.287	2.172	2.084	2.014	1.956	1.908
	125	3.917	3.069	2.677	2.444	2.287	2.172	2.084	2.013	1.956	1.907
	126	3.916	3.068	2.677	2.444	2.286	2.171	2.083	2.013	1.955	1.907
	127	3.916	3.068	2.676	2.443	2.286	2.171	2.082	2.012	1.954	1.906
	128	3.915	3.067	2.675	2.442	2.285	2.170	2.082	2.011	1.954	1.905
	129	3.915	3.066	2.675	2.442	2.284	2.170	2.081	2.011	1.953	1.905
	130	3.914	3.066	2.674	2.441	2.284	2.169	2.081	2.010	1.953	1.904
	131	3.913	3.065	2.674	2.441	2.283	2.168	2.080	2.010	1.952	1.904
	132	3.913	3.065	2.673	2.440	2.283	2.168	2.080	2.009	1.951	1.903
	133	3.912	3.064	2.673	2.440	2.282	2.167	2.079	2.009	1.951	1.903
	134	3.912	3.064	2.672	2.439	2.282	2.167	2.079	2.008	1.950	1.902
	135	3.911	3.063	2.672	2.439	2.281	2.166	2.078	2.008	1.950	1.901
	136	3.911	3.063	2.671	2.438	2.281	2.166	2.078	2.007	1.949	1.901
	137	3.910	3.062	2.671	2.438	2.280	2.165	2.077	2.007	1.949	1.900
	138	3.910	3.062	2.670	2.437	2.280	2.165	2.077	2.006	1.948	1.900
	139	3.909	3.061	2.670	2.437	2.279	2.164	2.076	2.006	1.948	1.899
	140	3.909	3.061	2.669	2.436	2.279	2.164	2.076	2.005	1.947	1.899
	141	3.908	3.060	2.669	2.436	2.278	2.163	2.075	2.005	1.947	1.898
	142	3.908	3.060	2.668	2.435	2.278	2.163	2.075	2.004	1.946	1.898
	143	3.907	3.059	2.668	2.435	2.277	2.163	2.074	2.004	1.946	1.897
	144	3.907	3.059	2.667	2.435	2.277	2.162	2.074	2.003	1.945	1.897
	145	3.906	3.058	2.667	2.434	2.277	2.162	2.073	2.003	1.945	1.897
	146	3.906	3.058	2.667	2.434	2.276	2.161	2.073	2.002	1.945	1.896
	147	3.905	3.058	2.666	2.433	2.276	2.161	2.072	2.002	1.944	1.896
	148	3.905	3.057	2.666	2.433	2.275	2.160	2.072	2.001	1.944	1.895
	149	3.905	3.057	2.665	2.432	2.275	2.160	2.072	2.001	1.943	1.895
	150	3.904	3.056	2.665	2.432	2.274	2.160	2.071	2.001	1.943	1.894

TABEL T - SATU SISI

	10%	5%	2,5%	1%
1	3.078	6.314	12.706	31.821
2	1.886	2.920	4.303	6.965
3	1.638	2.353	3.182	4.541
4	1.533	2.132	2.776	3.747
5	1.476	2.015	2.571	3.365
6	1.440	1.943	2.447	3.143
7	1.415	1.895	2.365	2.998
8	1.397	1.860	2.306	2.896
9	1.383	1.833	2.262	2.821
10	1.372	1.812	2.228	2.764
11	1.363	1.796	2.201	2.718
12	1.356	1.782	2.179	2.681
13	1.350	1.771	2.160	2.650
14	1.345	1.761	2.145	2.624
15	1.341	1.753	2.131	2.602
16	1.337	1.746	2.120	2.583
17	1.333	1.740	2.110	2.567
18	1.330	1.734	2.101	2.552
19	1.328	1.729	2.093	2.539
20	1.325	1.725	2.086	2.528
21	1.323	1.721	2.080	2.518
22	1.321	1.717	2.074	2.508
23	1.319	1.714	2.069	2.500
24	1.318	1.711	2.064	2.492
25	1.316	1.708	2.060	2.485
26	1.315	1.706	2.056	2.479
27	1.314	1.703	2.052	2.473
28	1.313	1.701	2.048	2.467
29	1.311	1.699	2.045	2.462
30	1.310	1.697	2.042	2.457
31	1.309	1.696	2.040	2.453
32	1.309	1.694	2.037	2.449
33	1.308	1.692	2.035	2.445
34	1.307	1.691	2.032	2.441
35	1.306	1.690	2.030	2.438
36	1.306	1.688	2.028	2.434
37	1.305	1.687	2.026	2.431
38	1.304	1.686	2.024	2.429
39	1.304	1.685	2.023	2.426
40	1.303	1.684	2.021	2.423
41	1.303	1.683	2.020	2.421
42	1.302	1.682	2.018	2.418
43	1.302	1.681	2.017	2.416
44	1.301	1.680	2.015	2.414
45	1.301	1.679	2.014	2.412
46	1.300	1.679	2.013	2.410
47	1.300	1.678	2.012	2.408
48	1.299	1.677	2.011	2.407
49	1.299	1.677	2.010	2.405
50	1.299	1.676	2.009	2.403

	10%	5%	2,5%	1%
51	1.298	1.675	2.008	2.402
52	1.298	1.675	2.007	2.400
53	1.298	1.674	2.006	2.399
54	1.297	1.674	2.005	2.397
55	1.297	1.673	2.004	2.396
56	1.297	1.673	2.003	2.395
57	1.297	1.672	2.002	2.394
58	1.296	1.672	2.002	2.392
59	1.296	1.671	2.001	2.391
60	1.296	1.671	2.000	2.390
61	1.296	1.670	2.000	2.389
62	1.295	1.670	1.999	2.388
63	1.295	1.669	1.998	2.387
64	1.295	1.669	1.998	2.386
65	1.295	1.669	1.997	2.385
66	1.295	1.668	1.997	2.384
67	1.294	1.668	1.996	2.383
68	1.294	1.668	1.995	2.382
69	1.294	1.667	1.995	2.382
70	1.294	1.667	1.994	2.381
71	1.294	1.667	1.994	2.380
72	1.293	1.666	1.993	2.379
73	1.293	1.666	1.993	2.379
74	1.293	1.666	1.993	2.378
75	1.293	1.665	1.992	2.377
76	1.293	1.665	1.992	2.376
77	1.293	1.665	1.991	2.376
78	1.292	1.665	1.991	2.375
79	1.292	1.664	1.990	2.374
80	1.292	1.664	1.990	2.374
81	1.292	1.664	1.990	2.373
82	1.292	1.664	1.989	2.373
83	1.292	1.663	1.989	2.372
84	1.292	1.663	1.989	2.372
85	1.292	1.663	1.988	2.371
86	1.291	1.663	1.988	2.370
87	1.291	1.663	1.988	2.370
88	1.291	1.662	1.987	2.369
89	1.291	1.662	1.987	2.369
90	1.291	1.662	1.987	2.368
91	1.291	1.662	1.986	2.368
92	1.291	1.662	1.986	2.368
93	1.291	1.661	1.986	2.367
94	1.291	1.661	1.986	2.367
95	1.291	1.661	1.985	2.366
96	1.290	1.661	1.985	2.366
97	1.290	1.661	1.985	2.365
98	1.290	1.661	1.984	2.365
99	1.290	1.660	1.984	2.365
100	1.290	1.660	1.984	2.364

TABEL T - SATU SISI

	10%	5%	2,5%	1%
101	1.29	1.66	1.98	2.36
102	1.29	1.66	1.98	2.36
103	1.29	1.66	1.98	2.36
104	1.29	1.66	1.98	2.36
105	1.29	1.66	1.98	2.36
106	1.29	1.66	1.98	2.36
107	1.29	1.66	1.98	2.36
108	1.29	1.66	1.98	2.36
109	1.29	1.66	1.98	2.36
110	1.29	1.66	1.98	2.36
111	1.29	1.66	1.98	2.36
112	1.29	1.66	1.98	2.36
113	1.29	1.66	1.98	2.36
114	1.29	1.66	1.98	2.36
115	1.29	1.66	1.98	2.36
116	1.29	1.66	1.98	2.36
117	1.29	1.66	1.98	2.36
118	1.29	1.66	1.98	2.36
119	1.29	1.66	1.98	2.36
120	1.29	1.66	1.98	2.36
121	1.29	1.66	1.98	2.36
122	1.29	1.66	1.98	2.36
123	1.29	1.66	1.98	2.36
124	1.29	1.66	1.98	2.36
125	1.29	1.66	1.98	2.36
126	1.29	1.66	1.98	2.36
127	1.29	1.66	1.98	2.36
128	1.29	1.66	1.98	2.36
129	1.29	1.66	1.98	2.36
130	1.29	1.66	1.98	2.36
131	1.29	1.66	1.98	2.36
132	1.29	1.66	1.98	2.35
133	1.29	1.66	1.98	2.35
134	1.29	1.66	1.98	2.35
135	1.29	1.66	1.98	2.35
136	1.29	1.66	1.98	2.35
137	1.29	1.66	1.98	2.35
138	1.29	1.66	1.98	2.35
139	1.29	1.66	1.98	2.35
140	1.29	1.66	1.98	2.35
141	1.29	1.66	1.98	2.35
142	1.29	1.66	1.98	2.35
143	1.29	1.66	1.98	2.35
144	1.29	1.66	1.98	2.35
145	1.29	1.66	1.98	2.35
146	1.29	1.66	1.98	2.35
147	1.29	1.66	1.98	2.35
148	1.29	1.66	1.98	2.35
149	1.29	1.66	1.98	2.35
150	1.29	1.66	1.98	2.35

	10%	5%	2,5%	1%
151	1.29	1.66	1.98	2.35
152	1.29	1.65	1.98	2.35
153	1.29	1.65	1.98	2.35
154	1.29	1.65	1.98	2.35
155	1.29	1.65	1.98	2.35
156	1.29	1.65	1.98	2.35
157	1.29	1.65	1.98	2.35
158	1.29	1.65	1.98	2.35
159	1.29	1.65	1.97	2.35
160	1.29	1.65	1.97	2.35
161	1.29	1.65	1.97	2.35
162	1.29	1.65	1.97	2.35
163	1.29	1.65	1.97	2.35
164	1.29	1.65	1.97	2.35
165	1.29	1.65	1.97	2.35
166	1.29	1.65	1.97	2.35
167	1.29	1.65	1.97	2.35
168	1.29	1.65	1.97	2.35
169	1.29	1.65	1.97	2.35
170	1.29	1.65	1.97	2.35
171	1.29	1.65	1.97	2.35
172	1.29	1.65	1.97	2.35
173	1.29	1.65	1.97	2.35
174	1.29	1.65	1.97	2.35
175	1.29	1.65	1.97	2.35
176	1.29	1.65	1.97	2.35
177	1.29	1.65	1.97	2.35
178	1.29	1.65	1.97	2.35
179	1.29	1.65	1.97	2.35
180	1.29	1.65	1.97	2.35
181	1.29	1.65	1.97	2.35
182	1.29	1.65	1.97	2.35
183	1.29	1.65	1.97	2.35
184	1.29	1.65	1.97	2.35
185	1.29	1.65	1.97	2.35
186	1.29	1.65	1.97	2.35
187	1.29	1.65	1.97	2.35
188	1.29	1.65	1.97	2.35
189	1.29	1.65	1.97	2.35
190	1.29	1.65	1.97	2.35
191	1.29	1.65	1.97	2.35
192	1.29	1.65	1.97	2.35
193	1.29	1.65	1.97	2.35
194	1.29	1.65	1.97	2.35
195	1.29	1.65	1.97	2.35
196	1.29	1.65	1.97	2.35
197	1.29	1.65	1.97	2.35
198	1.29	1.65	1.97	2.35
199	1.29	1.65	1.97	2.35
200	1.29	1.65	1.97	2.35

Tabel r Product-Moment (two-tailed test)

df	α 5%	df	α 5%	df	α 5%	df	α 5%
1	0,997	26	0,374	51	0,271	76	0,223
2	0,950	27	0,367	52	0,268	77	0,221
3	0,878	28	0,361	53	0,266	78	0,220
4	0,811	29	0,355	54	0,263	79	0,219
5	0,775	30	0,349	55	0,261	80	0,217
6	0,707	31	0,344	56	0,257	81	0,216
7	0,666	32	0,339	57	0,256	82	0,215
8	0,632	33	0,334	58	0,254	83	0,213
9	0,602	34	0,329	59	0,252	84	0,212
10	0,576	35	0,325	60	0,250	85	0,211
11	0,553	36	0,320	61	0,248	86	0,210
12	0,532	37	0,316	62	0,246	87	0,208
13	0,514	38	0,312	63	0,246	88	0,207
14	0,497	39	0,308	64	0,244	89	0,206
15	0,482	40	0,304	65	0,242	90	0,205
16	0,468	41	0,301	66	0,240	91	0,204
17	0,456	42	0,297	67	0,239	92	0,203
18	0,444	43	0,294	68	0,237	93	0,202
19	0,433	44	0,291	69	0,235	94	0,201
20	0,423	45	0,288	70	0,234	95	0,200
21	0,413	46	0,285	71	0,232	96	0,199
22	0,404	47	0,282	72	0,230	97	0,198
23	0,396	48	0,279	73	0,229	98	0,197
24	0,388	49	0,276	74	0,227	99	0,196
25	0,381	50	0,273	75	0,224	100	0,195