

Pengaruh Iklim Keadilan Distributif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Furqoni Amir Syuhada

Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: furqoni.amir.2016@fe.umy.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim keadilan distributif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey kuantitatif dengan menggunakan skala likert, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak dengan total sampel 72 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel iklim keadilan distributif dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Iklim Keadilan Distributif, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the influence of distributive justice climate and work motivation on employee performance in the Education and Culture Department of Demak Regency. The method used in this research is a quantitative survey using the Likert scale, data collection by distributing questionnaires to all employees in the Education and Culture Department of Demak Regency with a total sample of 72 persons. Analysis used in this research is multiple regressions analysis. The results of this study are the variable of distributive justice climate and work motivation have a positive impact on employee performance.

Keywords : *Distributive Justice Climate, Work Motivation, Employee Performance*

Informasi Artikel: Submit: 24-08-2021 Revisi: 25-09-2022 Diterima: 20-10-2021



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang terlibat dalam aktivitas dengan tujuan tertentu, tujuan dari organisasi disesuaikan dengan kebutuhan dan latar belakang organisasi didirikan. Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja yang baik di semua aspek organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) dibutuhkan untuk mengatur dan menjalankan tugas tiap departemen yang ada dalam organisasi. Pada era modern dibutuhkan departemen sumber daya manusia untuk mengatur sumber daya manusia yang ada di organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu pendorong aktivitas kinerja dalam sebuah organisasi.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak adalah lembaga pemerintah daerah yang mempunyai misi menyelenggarakan pemerintahan daerah di bidang Pendidikan. Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak membutuhkan sumber daya manusia yang terampil untuk melaksanakan pekerjaannya secara kompeten, efektif dan efisien. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan sebuah elemen penting dalam proses pembangunan sumber daya manusia di suatu daerah dalam bidang pendidikan. Apabila dalam proses bekerja terhambat maka sistem pendidikan yang ada bisa terdampak, selain itu terhambatnya proses kerja dapat membuat kinerja para pegawainya menurun.

Dengan kondisi pandemic covid-19 membentuk sebuah budaya baru di masyarakat, hal ini juga berpengaruh terhadap sistem Pendidikan yang sudah ada sebelumnya hingga membentuk sistem baru melalui pembelajaran online, hal ini mengakibatkan para murid, guru, dan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Demak. Oleh karena itu para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak harus bekerja lebih ekstra agar performa kinerja mereka tidak menurun, selain itu mereka juga dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif agar sistem Pendidikan yang baru bisa segera teradaptasi dengan baik di lingkungan sekolah yang berada dibawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.

Melihat dari kebutuhan akan kinerja yang sangat penting maka penilaian kinerja merupakan hal yang perlu dilaksanakan supaya bisa memberikan informasi tentang apakah visi dan misi dari Dinas Pendidikan telah tercapai sesuai target yang diinginkan atau tidak dan juga untuk bahan perbandingan antara kinerja sebelum dan sesudah agar bisa dijadikan pembelajaran untuk pekerjaan kedepannya. Oleh karena itu *study* kinerja di Dinas Pendidikan diperlukan agar kedepannya agar bisa berkembang kearah yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Mathis & Jackson (2006) mengungkapkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Agar kinerja para pegawai meningkat dibutuhkan sebuah iklim keadilan distributive yang baik, menurut Li, dkk (2007) mendefinisikan iklim keadilan distributif sebagai penilaian keadilan tim / kelompok atas hasil yang diterima oleh karyawan berdasarkan kontribusinya terhadap organisasi

Selain iklim keadilan distributif, terdapat faktor motivasi yang dapat mendorong kinerja (Tjahjono, 2015a), menurut Handoko (2012) motivasi merupakan keinginan dan penggerak dari keinginan seseorang untuk bekerja. Pada beberapa penelitian yang sudah ada tentang pengaruh iklim keadilan distributive dan motivasi kerja mengatkan bahwa kedua variabel

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, namun penelitian oleh Surjosuseno (2015) ternyata terdapat ketidak konsistenan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja, karena motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.. Oleh sebab itu terjadi perbedaan hasil dalam penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, sehingga diperlukan penelitian kembali terhadap masalah tersebut. Hal ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Abdullah (2014) kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris dapat disebut dengan *performance*, kinerja mengacu pada *output* yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan melalui fungsi atau indikator profesional dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi produk atau pelayanan sebuah jasa (Krause, 2005). Efek dari kinerja pegawai menurut Umam (2010) adalah : promosi, pelatihan dan pengembangan, loyalitas pegawai, dan pencapaian target.

Iklim Keadilan Distributif

Li, dkk (2007) mendefinisikan iklim keadilan distributif sebagai penilaian keadilan tim / kelompok atas hasil yang diterima oleh karyawan berdasarkan kontribusinya terhadap organisasi. Konsep Iklim keadilan distributif adalah kepentingan karyawan berkaitan dengan input pekerjaan, sehingga karyawan termotivasi untuk menyelesaikan masalah pekerjaan (Tjahjono, 2017). Iklim keadilan distributif mengacu pada berbagai sumber pendapatan atau remunerasi yang dibagikan kepada karyawan. Dibandingkan dengan keadilan prosedural, keadilan distributif berkaitan dengan keadilan dalam distribusi pendapatan, sedangkan keadilan prosedural menitikberatkan pada keadilan dalam proses pengambilan keputusan (Palupi, 2013; Palupi & Heru, 2016; Tjahjono, 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu keadaan yang secara sadar mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku atau aktivitas tertentu (Fard, dkk. 2010). Handoko (2012) berpendapat bahwa motivasi merupakan keinginan dan penggerak dari keinginan seseorang untuk bekerja. Setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Ada tiga kunci utama, yaitu: arah, intensitas dan ketekunan. Motivasi ini penting, karena diharapkan dengan

motivasi tersebut setiap pegawai akan bekerja keras dan menginginkan efisiensi kerja yang tinggi. (Robbins dkk., 2017).

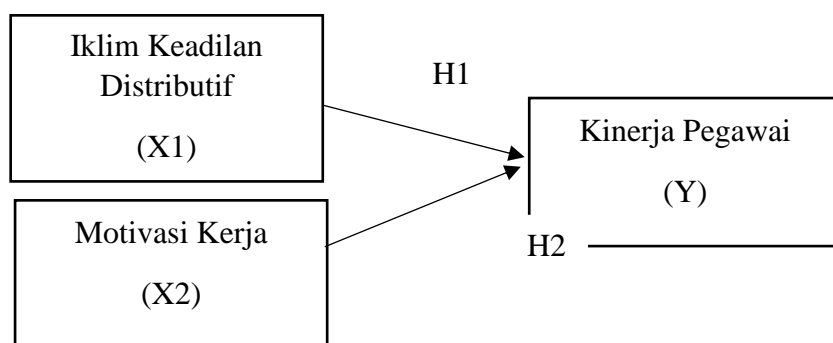
PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H1 : Iklim Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

MODEL PENELITIAN

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode survey kuantitatif, Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, indicator dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Indikator Kinerja Pegawai adalah sebagi berikut :

- Kualitas Kerja
- Kuantitas Kerja
- Ketepatan Waktu

2. Iklim Keadilan Distributif

Menurut Foster (2010) iklim keadilan distributif didefinisikan sebagai hasil penilaian keadilan organisasi atau unit berdasarkan kontribusinya pada organisasi tempat mereka bekerja. Indikator Iklim Keadilan Distributif adalah sebagai berikut :

- Imbalan
- Penghargaan

3. Motivasi Kerja

Menurut David Mc.Cleland (1987) Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. Indikator Motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

- Kebutuhan untuk berprestasi
- Kebutuhan untuk berafisiliasi
- Kebutuhan kekuatan

Indikator dikatakan valid apabila nilai sig kurang dari 0.5 dan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0.6. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji T, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari total 80 kuesioner yang disebar terdapat 72 kuesioner yang Kembali dengan *Response rate* sebesar 90%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, dikatakan valid apabila nilai signifikansi kurang dari 0.5. Menurut Tjahjono (2015b) uji validitas berkaitan dengan kemampuan alat ukur dalam mengukur variabelnya. Berdasarkan hasil uji validitas, kinerja pegawai, iklim keadilan distributif, dan motivasi kerja memiliki nilai sig kurang dari 0.5 sehingga bisa dikatakan valid

2. Uji Reliabilitas

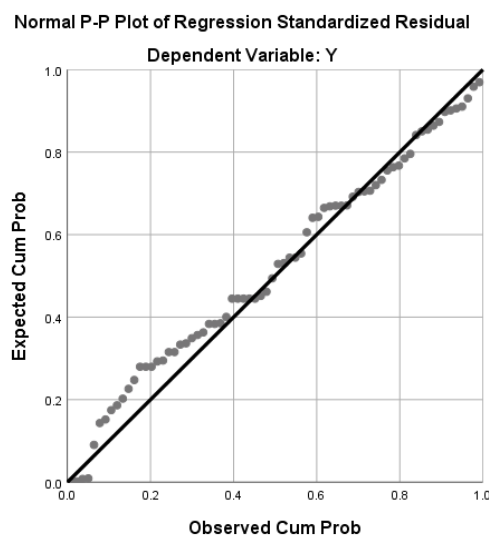
Uji Reliabilitas adalah alat pengukuran untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran suatu penelitian tanpa kesalahan dan menghasilkan data yang konsisten agar tidak menghasilkan kesimpulan yang bias. Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0.6, berdasarkan hasil uji reliabilitas, kinerja pegawai, iklim keadilan distributive, dan motivasi kerja memiliki *Cronbach alpha* lebih dari 0.6

ANALISIS DATA

Uji Asumsi Klasik

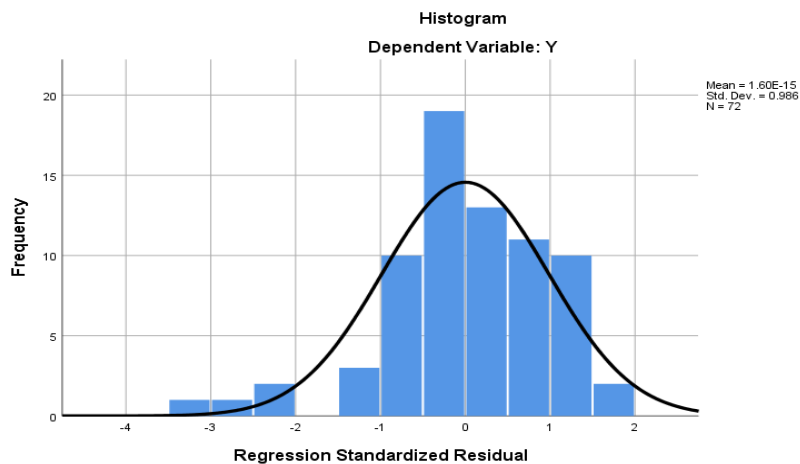
1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak menggunakan beberapa cara yaitu, analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018). Analisis grafik berupa diagram *Probabilty Plot (P-Plot)* dan grafik histogram, Selanjutnya ada uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnof Test*. Berikut ini merupakan hasil pengujian untuk uji normalitas :



Gambar 1. Diagram P-Plot

Titik-titik pada diagram tersebar disekitar garis diagonal. Titik-titik tersebut tidak menyebar jauh dari diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram

Grafik histogram dikatakan normal apabila distribusi data membentuk lonceng (*Bell Shaped*), tidak condong ke kiri atau ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng hingga grafik diatas dapat dikatakan normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov-Smirnof

Monte Carlo Sig. (2-Tailed)	Keterangan
0.333	Berdistribusi Normal

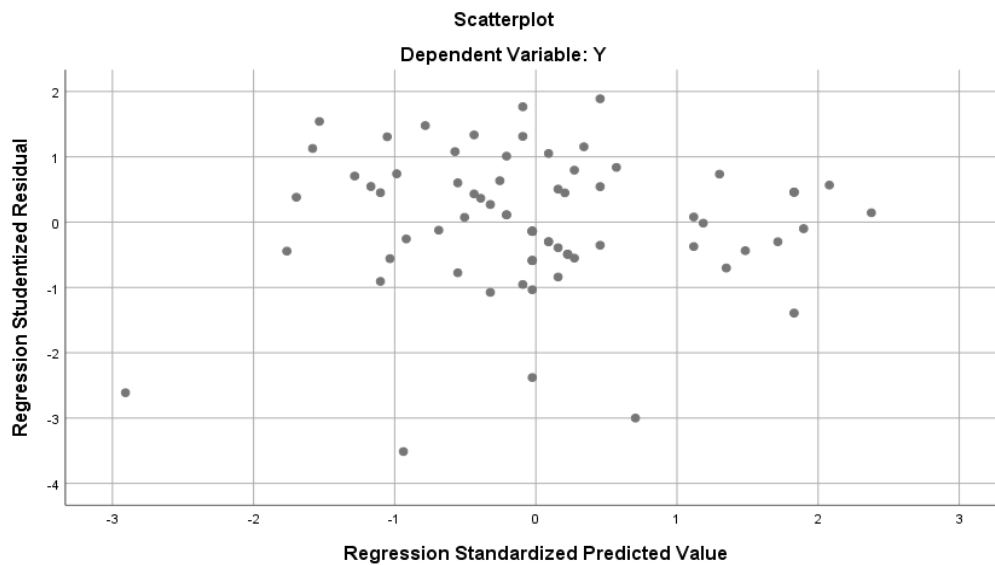
Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji statistik *Non Parametrik Kolmogorov-Smirnof* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.333 > 0.05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Iklm Keadilan Distributif	0.808	1.238	Tidak terjadi
Motivasi Kerja	0.808	1.238	Multikolinieritas

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari kedua variable bebas adalah 0.808 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka bisa disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 dapat diketahui bahwa titik-titik meyebar secara acak dan tersebar di atas ataupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.786	2.619		1.064	.291
	Iklim Keadilan Distributif	.915	.122	.587	7.485	.000
	Motivasi Kerja	.561	.122	.359	4.584	.000

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 2.786 + 0.915 X_1 + 0.561 X_2$$

Maksud dari 3 tabel hasil regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 2.786, artinya apabila variabel iklim keadilan distributive dan motivasi kerja tidak ada atau nilainya nol, maka kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak adalah sebesar 2.786.
- b. Jika koefisien variabel iklim keadilan distributive (X1) sebesar 0.915, artinya apabila variabel iklim keadilan distributive ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) tetap maka variabel kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,915. Koefisien variabel iklim keadilan distributive bernilai positif artinya ada hubungan searah dengan kinerja.
- c. Jika koefisien variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.561, artinya apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel iklim keadilan distributif (X1) tetap maka variabel kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,561. Koefisien variabel motivasi kerja bernilai positif artinya ada hubungan searah dengan kinerja pegawai (Y).

2. Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T

	Variabel	t	Sig.
H1	Pengaruh Iklim Keadilan Distributif terhadap Kinerja Pegawai	7.485	.000
H2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	4.584	.000

H1 : Nilai t sebesar 7.485 dengan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$, artinya bahwa variabel iklim keadilan distributif memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja.

H2 : Nilai t sebesar 4.584 dengan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$, artinya bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.648	2.248

Nilai R^2 adalah 0.658 atau 65,8% . Hal ini berarti berarti bahwa pengaruh iklim keadilan distributif dan motivasi kerja terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak adalah sebesar 65,8 %

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Keadilan Distributif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim keadilan distributif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Artinya iklim keadilan distributif dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian semakin adilnya iklim keadilan distributif maka kinerja para pegawai akan semakin meningkat

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Artinya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian semakin tingginya tingkat motivasi kerja para pegawai maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis uji validitas & reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Iklim keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.

Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak, terutama untuk para atasan bisa lebih memberikan apresiasi dan pujian untuk para anggotanya terutama saat mereka selesai mengerjakan tugas yang diberikan agar anggotanya mendapatkan motivasi karena mendapatkan apresiasi dari atasan. Kemudian untuk setiap pegawai agar lebih menggali pekerjaan yang sedang ditangani lebih dalam lagi agar kuantitas, kreativitas dan efektifitas kegiatan di kantor bisa tercapai secara maksimal. Bagi Peneliti selanjutnya, langkah baiknya untuk mengembangkan penelitian tentang kinerja dengan menambahkan variabel lain yang lebih bervariasi agar hasil yang didapatkan bisa berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

- Fard, H. D., Ghatari, A. R. dan Hasiri, A. 2010, Employees morale in public sector: is organizational trust an important factor?, *European Journal of Scientific Research*, Vol. 46 No. 3, pp. 378390.
- Foster, R. D. 2010. Resistance, Justice, and Commitment to Change. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1) : 30-39
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Krause O .2005. *Performance Measurement – Eine Stakeholder-Nutzen-orientierte und Geschäft sprozess-basierte Methode*. Dissertation, Technische Universität Berlin .
- Li, A., Cropanzano, R., & James, K. 2007. Intraunit justice and interunit justice and the People who experience them. *Research in Multi-level Issues*, 6, 415-437.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- Palupi, M. 2013. Pengaruh keadilan kompensasi, kebijakan rotasi karyawan dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi PNS kantor "X" di Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1): 15-24.
- Palupi, M. & Heru K. Tj. 2016. A model of religiosity and organizational justice: The impact on commitment and dysfunctional behavior. *Proceedings of the 27th International Business Information Management*.
- Robbins, S. P., Coulter, M. and DeCenzo, D. A. 2017, *Fundamentals of Management*, Pearson, Boston, MA.
- Surjosuseno, D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Agora Vol. 3, No.2*
- Tjahjono, H.K. 2015a. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. VSM MM UMY
- Tjahjono, H.K. 2015b. *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY
- Tjahjono, H. K & Palupi, M. 2017. A model of 3 concepts of justice and its impact toward affective commitment of disable employees in Indonesia
- Tjahjono, H. K., Fachrunnisa, O., & Palupi, M. 2019. Configuration of organisational justice and social capital : their impact on satisfaction and commitment
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia