

Tahun 2018	Vol. 5	Nomor 2	Periode Juli - Desember	ISSN : 2356-3923
------------	--------	---------	-------------------------	------------------

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL PARTISIPATIF DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka Jawa Barat)**

Oleh :
H. ASEP QUSTOLANI*⁾
email : asepin@yaho.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya baik secara kuantitas maupun kualitas yaitu sesuai dengan tanggung jawab dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi merupakan permasalahan yang menjadi pusat perhatian perusahaan agar tidak mengganggu kinerja perusahaan. Hal ini juga dialami oleh Perumda BPR Majalengka, sehingga manajemen perlu mencari solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengukur mengetahui pengaruh variabel keadilan prosedural partisipatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Data yang diperoleh adalah data primer yaitu data hasil tanggapan responden yang disebarkan kepada responden. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis, untuk uji parsial menggunakan uji t dan untuk uji simultan menggunakan uji F.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di peroleh keadilan procedural partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta secara simultan variabel keadilan procedural partisipatif dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka. Artinya bahwa semakin baik keadaan keadilan prosedural partisipatif dan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Kata Kunci : Keadilan Prosedural Partisipatif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

*⁾ Dosen Tetap Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Tahun 2018	Vol. 5	Nomor 2	Periode Juli - Desember	ISSN : 2356-3923
------------	--------	---------	-------------------------	------------------

Latar Belakang

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan akhirnya bisa mendapatkan rasa kepuasan pada karyawannya.

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja harus diolah sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga bertanggung jawab atas tugas yang harus diselesaikannya. Bentuk tanggung jawab tersebut dapat terbentuk dari diri karyawan maupun lingkungan kerja dalam menciptakan kinerja karyawan kepada perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya baik secara kuantitas maupun kualitas yaitu sesuai dengan tanggung jawab dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan dan diharapkan kinerja seseorang mampu menghasilkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang baik.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah keadilan prosedural partisipatif. Keadilan Prosedural Partisipatif adalah persepsi terhadap

keadilan yang berkaitan dengan prosedur, mengacu pada kewajaran proses keputusan yang dibuat disertai dengan peran serta dari karyawan. Faktor ini berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bisa berdampak pada kinerja (Asep Qustolani¹⁾ (2018). Keadilan dikatakan ada, jika karyawan menganggap bahwa rasio masukan mereka terhadap hasil (imbalan) sepadan dengan rasio dari karyawan lain. Ketidakadilan dikatakan ada jika rasio tidak ekuivalen, dimana rasio antara masukan individu dengan hasil bisa lebih besar atau lebih kecil di banding dengan lainnya. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Namun, keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Dengan keadilan prosedural partisipatif yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan seorang karyawan terhadap perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Salah satu sasaran pentingnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan kepuasan kerja, pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Pentingnya kinerja yang berkualitas pada karyawan adalah pada keberhasilan dan pengembangan yang berkelanjutan, sehingga perusahaan memiliki sistem pengendalian manajemen yang optimal.

Tahun 2018	Vol. 5	Nomor 2	Periode Juli - Desember	ISSN : 2356-3923
------------	--------	---------	-------------------------	------------------

Berdasar hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan, dapat diketahui bahwa perusahaan telah membuat peraturan secara adil, memberikan kesempatan setiap karyawan untuk memberikan ide dan gagasan untuk kemajuan perusahaan melalui perwakilan pekerja, memberikan kesejahteraan kepada setiap karyawan dengan adil. Akan tetapi, masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk jam kerja dan absen dalam bekerja dapat menjadi indikasi bahwa kurangnya kinerja karyawan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang keadilan prosedural partisipatif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dituangkan dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka Jawa Barat)

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu : Bagaimana pengaruh keadilan prosedural partisipatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh keadilan prosedural partisipatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kajian Pustaka

Keadilan Prosedural Partisipatif

Menurut Asep Qustolani¹⁾ (2018), keadilan prosedural partisipatif adalah

persepsi terhadap keadilan yang berkaitan dengan prosedur, mengacu pada kewajaran proses keputusan yang dibuat disertai dengan peran serta dari karyawan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins dan Judge⁵⁾ (2008) mengemukakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Mathis⁴⁾ (2002) berpendapat kepuasan kerja adalah emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang, Ketidakpuasan kerja akan muncul apabila harapan-harapannya tidak terpenuhi. Indikator – indikator yang dipergunakan dalam mengukur kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge⁵⁾ (2008) adalah : Pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya baik secara kuantitas maupun kualitas. Bernardin dan Russel²⁾ (1993:75) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen.

Hipotesis

Dari penjelasan kajian pustaka di atas maka hipotesis yang diajukan , yaitu sebagai berikut :

H₁ : Keadilan prosedural partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tahun 2018	Vol. 5	Nomor 2	Periode Juli - Desember	ISSN : 2356-3923
------------	--------	---------	-------------------------	------------------

- H₂ : Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Keadilan prosedural partisipatif dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan satu set kuesioner kepada para responden yang dijadikan sampel kemudian data diolah.. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 21.

Operasionalisasi Variabel

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan terperinci mengenai indikator-indikator dalam obyek penelitian ini dan semua variabel diukur dengan menggunakan 5-poin skala Likert, maka operasionalisasi variabelnya adalah sebagai berikut:

- Keadilan Prosuderal Partisipatif, Menurut Asep Qustolani¹⁾ (2018), keadilan prosedural partisipatif adalah persepsi terhadap keadilan yang berkaitan dengan prosedur, mengacu pada kewajaran proses keputusan yang dibuat disertai dengan peran serta dari karyawan. Proses dan data diukur dengan menggunakan indikator: konsisten, perbaikan, *representative*, gagasan atau ide, keaktifan dalam rapat dan koordinasi.
- Kepuasan Kerja, Menurut Robbins dan Jugde⁵⁾ (2008) mengemukakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. data diukur dengan menggunakan indikator: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi dan pengawasan rekan kerja.

- Kinerja Karyawan, Menurut Bernadin dan Russel²⁾ (1993) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas, Populasinya adalah seluruh karyawan Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka. Pemilihan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), yaitu seluruh karyawan sebanyak 45 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dalam hal ini tujuannya untuk menganalisis jawaban responden mengenai pengaruh keadilan prosedural partisipatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini menggambarkan jenis kelamin, umur responden dan pendidikan, dapat dilihat sebagai berikut: Berjenis kelamin laki-laki 31 orang dan perempuan 14 orang. Berpendidikan S2 sebanyak 1 orang, S1 sebanyak 28 orang, D3 sebanyak 2 orang, SLTA sebanyak 13 orang, SLTP sebanyak 1 orang.

Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Prosuderal Partisipatif

No. Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Ket.
1	0,674	0,294	Valid
2	0,459	0,294	Valid
3	0,567	0,294	Valid
4	0,440	0,294	Valid
5	0,551	0,294	Valid
6	0,502	0,294	Valid

Tahun 2018	Vol. 5	Nomor 2	Periode Juli - Desember	ISSN : 2356-3923
------------	--------	---------	-------------------------	------------------

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} (α = 5%)	Ket.
1	0,358	0,294	Valid
2	0,315	0,294	Valid
3	0,302	0,294	Valid
4	0,355	0,294	Valid
5	0,351	0,294	Valid
6	0,439	0,294	Valid
7	0,625	0,294	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} (α = 5%)	Ket.
1	0,410	0,294	Valid
2	0,337	0,294	Valid
3	0,530	0,294	Valid
4	0,425	0,294	Valid
5	0,461	0,294	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap ketiga variabel menunjukkan hasil bahwa r_{hitung} untuk setiap pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf masing masing signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Imam Ghazali³⁾, 2006). Hasil uji reliabilitas sebagai berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Total Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Keadilan Prosedural Partisipatif	6	0,750	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	7	0,695	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,714	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis, yakni 0,750,0,695 dan 0,714 lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

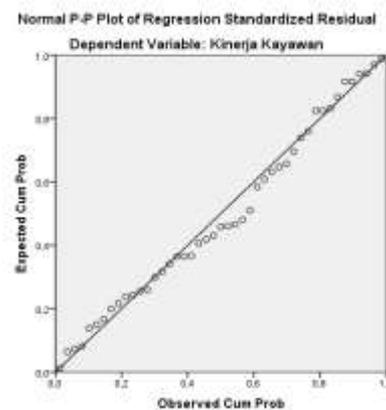
Uji Normalitas Data

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean ,0000000 Std. Deviation 9,234557
Most Extreme Differences	Absolute ,067 Positive ,046 Negative -,067
Kolmogorov-Smirnov Z	,599
Asymp. Sig. (2-tailed)	,865

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Nilai kolmogorov-smirnov Z adalah 0,599 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,865 > 0,05 maka ketiga variabel berdistribusi normal. Menggunakan grafik P-Plot, berikut hasil analisis menggunakan grafik P-Plot, yaitu sebagai berikut:



Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tahun 2018	Vol. 5	Nomor 2	Periode Juli - Desember	ISSN : 2356-3923
------------	--------	---------	-------------------------	------------------

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Hasil dari Uji Multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

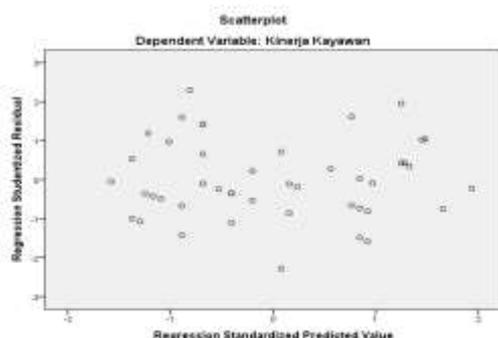
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Keadilan prosedural partisipatif	,622	1,607
Kepuasan Kerja	,622	1,607

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, keadilan prosedural partisipatif memiliki nilai *tolerance* $0,622 > 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,607 < 10$. Kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* $0,622 > 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,607 < 10$. Maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Imam Ghozali²¹, 2009:139). Berikut ini merupakan hasil uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji Autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji Durbin-Watson (DW Test). Berikut merupakan hasil ujinya.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,673 ^a	,453	,426	7,57380	2,140

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan prosedural partisipatif

b. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Sesuai klasifikasi nilai d, nilai Durbin-Watson sebesar 2,140 berada pada interval 1,55 – 2,46, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Hasil Penelitian

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.	
					B
(Constant)	12,64	6,454	1,959	,057	
1 Keadilan prosedural partisipatif	,422	,145	,422	2,917	,006
Kepuasan Kerja	,325	,145	,325	2,244	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Tahun 2018	Vol. 5	Nomor 2	Periode Juli - Desember	ISSN : 2356-3923
------------	--------	---------	-------------------------	------------------

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diperoleh bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,640 + 0,422 + 0,325$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan:

1. Nilai konstanta sebesar 12,640 dan bernilai positif menyatakan bahwa jika variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi variabel keadilan prosedural partisipatif dan kepuasan kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,640.
2. Nilai koefisien regresi keadilan prosedural partisipatif yang positif sebesar 0,422 menunjukkan bahwa keadilan prosedural partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel keadilan prosedural partisipatif naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,422 atau 42,2 %.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja yang positif sebesar 0,335 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kepuasan kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,325 atau 32,5 %.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 9. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,64	6,454	1,959	,057	
1 Keadilan prosedural partisipatif	,422	,145	,422	2,917	,006
Kepuasan Kerja	,325	,145	,325	2,244	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Diperoleh t_{hitung} sebesar 2,917 untuk variabel keadilan prosedural partisipatif pada tingkat derajat bebas (df) = $n - k = 45 - 2 = 43$ dengan $\alpha = 5\%$, maka t_{tabel} sebesar 2,016 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Karena $t_{hitung} = 2,917 > 2,016$ dan nilai signifikansinya $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya bahwa keadilan prosedural partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis tersebut terbukti kebenarannya.

Untuk Variabel kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,244 untuk kepuasan kerja pada tingkat derajat bebas (df) = $n - k = 45 - 2 = 43$ dengan $\alpha = 5\%$, maka t_{tabel} sebesar 2,016 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,030. Karena $t_{hitung} = 2,244 > 2,016$ dan nilai signifikansinya $0,030 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis tersebut terbukti kebenarannya.

Uji Simultan

Tabel 10. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	995,635	2	995,635	17,357	,000 ^b
Residual	57,362	42	57,362		
Total	4400,492	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan prosedural partisipatif

Diperoleh F_{hitung} sebesar 17,357 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. (df) = $n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$ sebesar 3,22 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} 17,375 > 3,22$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural partisipatif

Tahun 2018	Vol. 5	Nomor 2	Periode Juli - Desember	ISSN : 2356-3923
------------	--------	---------	-------------------------	------------------

dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Prosedural partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Keadilan prosedural partisipatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka. Artinya keadilan prosedural partisipatif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Asep Qustolani¹⁾ (2015) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka. Artinya kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Titik Rosita⁷⁾ (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keadilan prosedural partisipatif dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka. Artinya keadilan

prosedural partisipatif dan kepuasan kerja dijalankan dengan baik dapat menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rosita Kharisma Widiastuti⁶⁾ (2016) menyatakan bahwa keadilan prosedural dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Keadilan procedural partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Semakin baik keadilan prosedural partisipatif yang dirasakan maka semakin baik kinerja karyawannya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawannya.
3. Secara simultan Keadilan procedural partisipatif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik Keadilan procedural partisipatif yang dirasakan dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawannya.

Saran

1. Kepada perusahaan agar memberikan arahan tentang pentingnya peran karyawan dalam rapat. Contohnya dengan cara memberitahukan adanya rapat kepada karyawan baik secara lisan maupun tulisan dan memberikan sanksi atau teguran yang tegas kepada karyawan yang tidak hadir dalam rapat tanpa izin.
2. Pemberian gaji harus sesuai dengan pekerjaannya dan memperhatikan kebutuhan karyawan.

Tahun 2018	Vol. 5	Nomor 2	Periode Juli - Desember	ISSN : 2356-3923
------------	--------	---------	-------------------------	------------------

3. Agar meningkatkan pengawasan kepada karyawan supaya dalam melakukan pekerjaannya selalu teliti contohnya dengan bertindak tegas kepada karyawan yang menyimpang dan memberitahukan akan pentingnya disiplin kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel dependen lain atau menggunakan variabel intervening agar berbeda dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas dan berbeda dengan lokasi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Asep Qustolani, Suharnomo, Lala Irviana and Imam Ghozali. 2018. *The Modelling of Participative Procedural Justice to Improve Employee Job Satisfaction Using Structural Equation Modeling (Empirical Study on Textile Industry and Products in West Java)*. International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET) Volume 9, issue 2, Februari 2018, pp. 883-897. Article ID: IJCIET_09_02_085
2. Bernardin, John H, and Russel, Joyce E. A. 1993. *Human Resource Management*, New York: International edition Upper Saddle River, Prentice Hall. Jakarta : Gramedia Pustaka.
3. Imam Ghozali, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. ISBN : 979.704.300.2 Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
4. Mathis R, J.H J. 2002. *Human Resources Management*.: Prattice Hall.
5. Robbins, Stepen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 12. Jakarta : Salemba Empat.
6. Rosita Kharisma Widiastuti. 2016. *Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Nominal. Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen Indonesia.
7. Titik Rosita. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai variable Intervening*. Skripsi. Program Studi : Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia STIESIA Surabaya.