

Article

PENGARUH KEBUTUHAN, DESAIN PEKERJA, KEPUASAN DAN KEADILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Unit Usaha Gontor)

Akmal Lillah Syaifiil Umam^{1,*}, and Kurnia Firmanda Jayanti²

^{1*} Affiliation 1; University of Darussalam Gontor, Indonesia thedexs@gmail.com (Correspondence)

² Affiliation 2; University of Darussalam Gontor, Indonesia kurniafirmanda@unida.gontor.ac.id

Citation: Umam, A.L.S., Jayanti, K.F., (2020) PENGARUH KEBUTUHAN, DESAIN PEKERJAA, KEPUA-SAN DAN KEADILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Islamic Bisnis Journal Management*. p 3(2) 31-43

Academic Editor: Fikriyana Arisona

Received: 2 July 2020

Accepted: 8 Agustus 2020

Published: 8 Agustus 2020

Publisher's Note: IBMJ, Faculty of Economics and Management UNIDA Gontor stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2020 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Penelitian ini meneliti tentang hubungan dua variabel, yaitu variabel independene atau variabel bebas yaitu : X1 Kebuthan, X2 Desain Kerja, X3 Kepuasan dan X4 Keadilan dengan variabel dipenden yaitu Y Kinerja Kawyawan Pada Unit Usaha Gontor Ponorogo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1. Pengaruh Kebutuhan terhadap kinerja karyawan unit usaha Gontor, 2. Pengaruh Desain Kerja terhadap kinerja karyawan unit usaha Gontor, 3. Pengaruh Kepuasan terhadap kinerja karyawan unit usaha Gontor, 4. Pengaruh Keadilan terhadap kinerja karyawan unit usaha Gontor. Pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling, analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independet berpengaruh terhadap variabel dependen di Unti Usaha Gontor dengan nilai 54,8. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel Y terhadap variabel X pada Unit Usaha Gontor Ponorogo memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan dan keadilan terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8% dan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kebutuhan, Desain Pekerjaan, Kinerja, Unit Usaha Gontor

1. PENDAHULUAN

Dalam misinya Unit Usaha Gontor diperuntukkan memenuhi kebutuhan Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo (Anggara, & Faradisi, 2020). Sedangkan Pondok Modern Darussalam Gontor memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan santri santri dan guru guru yang setiap tahun selalu bertambah banyak, hal ini harus disikapi dengan memenuhi kebutuhan Pondok Modern Darussalam Gontor yang mana unti usaha gontor juga harus dapat meningkatkan produktifitasnya untuk hal tersebut. Sekilas dari gambaran unit usaha gontor tersebut maka perlu diketahui faktor faktor apa saja yang membuat produktifitas unit usaha Gontor supaya produktifitas unti usaha Gontor dapat meningkat.

Dalam hal meningkatkan produktifitas unit usaha Gontor atau kinerja unit usaha Gontor, perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja unti usaha Gontor atau lebih tepatnya menjadi lebih produktif. Adapun kinerja memiliki beberapa indikator, Menurut Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan terdapat enam dimensi antara lain : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, pengawasan, hubungan rekan kerja (Anggara, 2019). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya dari penelitian Adim Indilla menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara kebutuhan terhadap kinerja karyawan. kemudian di penelitian Yuliansya Desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya peneltian Dimas menerangkan pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan, lalu di penelitian Dwi Sulistyو menerangkan keadilan juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Sebenarnya masih banyak

lagi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi peneliti melihat dari penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : “pengaruh Kebutuhan, Desain Pekerjaan, Kepuasan dan Keadilan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di unti usaha Gontor)”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Kinerja Karyawan*

Menurut Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mathis dan Jackson kinerja adalah seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi. Pendapat tersebut didukung juga oleh Maier yang menyatakan kinerja adalah batas kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Demikian juga dengan Robbins dan Coulter berpendapat bahwa kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan seseorang pada pekerjaan yang diberikan (Alwy, 2017). Menurut Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan terdapat enam dimensi antara lain : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, pengawasan, hubungan rekan kerja. Dijelaskan oleh D. Longdon bahwa kinerja karyawan terdiri dari enam unsur yaitu : Input, Proses Pekerjaan, Output, Target, Penilaian Kinerja, Umpan Balik.

2.2 *Kebutuhan*

Menurut McClelland kebutuhan terbagi menjadi yaitu (Need of Achievement) kebutuhan prestasi, (Need of Affiliation) kebutuhan afiliasi dan (Need of power) kebutuhan kekuatan (Dany, 2015). Adapun penjabarannya adalah Kebutuhan prestasi (Need of Achievement) prestasi dapat dicapai dengan menggunakan kemampuan intelektual, spiritual, dan emosional serta ketahanan diri terhadap segala situasi dalam aspek kehidupan. Seseorang akan cenderung kreativitas dalam mencapai tujuan yang dituju jika tujuan tersebut memiliki peluang untuk dicapai. Kebutuhan prestasi ini terkait dengan harapan sukses dan takut gagal (Astuti, & Kurniawan, 2019). Kemudian Kebutuhan afiliasi (Need of Affiliation) merupakan kebutuhan seseorang dimana orang membutuhkan keadaan sosial. Afiliasi merupakan pembentukan kontak sosial. Seseorang yang memiliki kebutuhan ini akan mempunyai rasa persahabatan yang tinggi dan kerjasama yang baik dari pada berkompetisi untuk menjadi yang terbaik. Kemudian Kebutuhan kekuasaan (Need of Power) adalah kemampuan individu atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan individu atau kelompok tersebut. Seseorang yang mempunyai kebutuhan kekuasaan tinggi cenderung untuk berperilaku tegas. Sedangkan dalam ajaran islam terdapat tingkatan kebutuhan yaitu : kebutuhan primer (Daruriyah), kebutuhan sekunder (Hajiyat) dan kebutuhan tersier (Tahsiniah). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Kebutuhan primer adalah sesuatu yang harus ada untuk keberadaan manusia atau tidak sempurna kehidupan manusia tanpa terpenuhinya kebutuhan tersebut.
2. Kebutuhan sekunder adalah menyangkut kepentingan atau masalah yang sifatnya sekunder. Sekiranya aspek hajiyat ini tidak / belum terwujud tidaklah membawa atau menimbulkan bencana atau kerusakan, tetapi dapat menimbulkan kesulitan bagi manusia.
3. Kebutuhan tersier adalah menyangkut kepentingan yang sifatnya pelengkap atau kesempurnaan saja.

2.3 *Desain Pekerjaan*

Disain pekerjaan atau perencanaan pekerjaan sangat penting dalam sebuah perusahaan, dengan perencanaan pekerjaan ini perusahaan akan dapat mengatur pekerjaan yang ada dalam perusahaan (Djayusman, Anggara, Ihsan, & Kurniawan, 2019). Disain pekerjaan sangat membantu dalam pekerjaan dalam perusahaan sehingga pekerjaan

dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Porter (2008) menyatakan Manajer SDM di perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan dengan program-program yang telah disusun, dengan pembagian pekerjaan dan orang-orang yang tepat dalam perencanaan pekerjaan maka karyawan akan lebih bermanfaat dan memberikan kinerja lebih pada perusahaan

Menurut Grant dan rekannya desain pekerjaan adalah penetapan tugas secara terstruktur dan tanggung jawab secara spesifik yang akan dikerjakan karyawan dan dipilih karyawan. Hampir sama dengan Gomez Mejia menyatakan perencanaan pekerjaan adalah proses dalam mengorganisasikan pekerjaan kepada tugas-tugas yang dibutuhkan pekerjaan tersebut (Emerlanda, 2012)

Adapun indikator dari desain pekerjaan menurut J Richard Hackman dan Greg Oldham yaitu :

- i. Keahlian yang bervariasi (Skill Variety) : pekerjaan memerlukan aktivitas yang bervariasi
- ii. Identitas pekerjaan (Task Identity) : penyelesaian keseluruhan dan identifikasi hasil kerja
- iii. Signifikansi tugas (Task Significance) : dampak yang ditimbulkan
- iv. Kemandirian (Autonomy) : kebebasan dan keluasan dalam pekerjaan
- v. Umpan balik (Feedback) : pekerjaan memberikan informasi yang jelas tentang karyawan

2.4 Kepuasan

Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Ini adalah sikap atau respons emosional terhadap tugas-tugas seseorang dan juga pada kondisi fisik dan sosial tempat kerja, misalnya, dari perspektif (Luthans, 2005: 211). menyebutkan adanya kepuasan kerja akan dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan (Veithzal, 2004:480). Menurut Muhammad dalam penelitiannya menyatakan "Kepuasan kerja adalah situasi di mana seorang individu mengintegrasikan manfaat pekerjaannya dan agennya dan menjadi manusia yang mengambil pekerjaan, dan berinteraksi dengan mereka melalui ambisi fungsional dan keinginannya untuk tumbuh mencapai tujuan sosialnya melalui itu (Firmansah, Rusli, & Maulana, 2019). Pendapat tersebut didukung oleh Rivai dan Sagala yang menyatakan kepuasan kerja adalah evaluasi gambaran seseorang tentang sikap suka atau tidak suka, puas atau tidak puas atas pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan Murphy pengukuran kepuasan kerja atau job kepuasan dilakukan dengan Pembayaran kompensasi (Pay), Promosi, Supervisi, Jenis pekerjaan, Orang itu sendiri

Sedangkan menurut desertasi Hsu pengukuran kepuasan kerja menggunakan subskala yang dikembangkan Spector yaitu Job Kepuasan Survey (JSS) antara lain :

1. Pembayaran kompensasi
2. Promosi
3. Supervisi
4. Tunjangan
5. Imbalan (Fringe Benefit)
6. Prosedur operasi
7. Rekan sekerja
8. Nature of work
9. Komunikasi

2.5 Keadilan

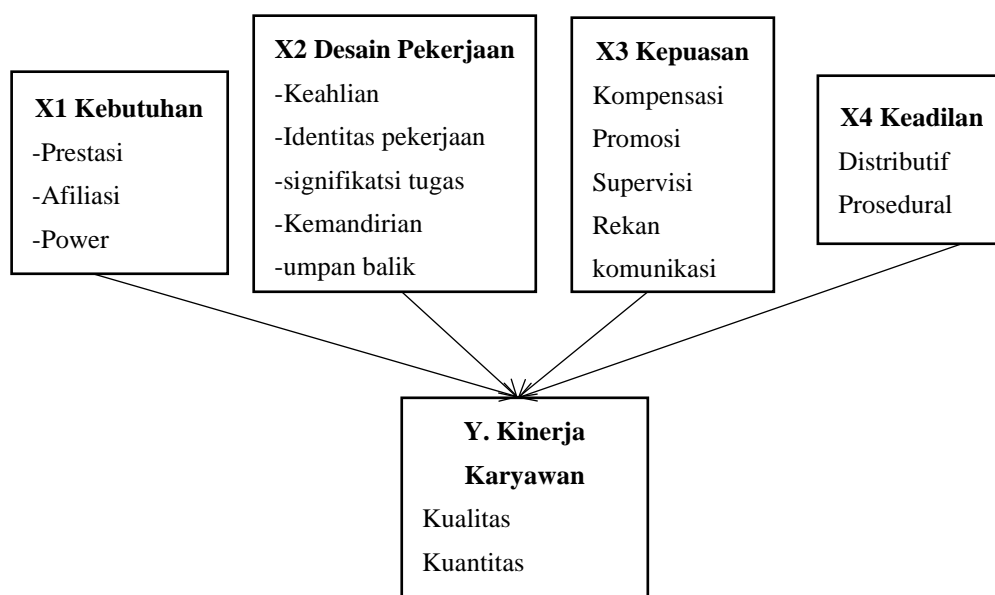
Menurut Jhon Rawls yang disempurnakan dalam bukunya, prinsip-prinsip keadilan antara lain: Pertama, setiap orang memiliki klaim yang sama untuk memenuhi hak-hak dan kemerdekaan dasarnya yang sama dan kompatibel jenisnya untuk semua orang, serta kemerdekaan berpolitik sama dijamin dengan nilai-nilai yang adil. Kedua, ketidaksamaan sosial dan ekonomi dapat dipenuhi atas dasar dua kondisi, yaitu : a) melekat pada jabatan/jabatan dan posisi-posisi yang dibuka secara umum bagi semua orang dibawah kondisi

adanya persamaan kesempatan yang adil, b) kemanfaatan sebesar besarnya bagi anggota anggota masyarakat yang paling tidak diuntungkan.

Keadilan organisasional menurut Adam 1963 di mana teori ini memandang keadilan sebagai motivasi, pekerja ingin mendapatkan perlakuan yang adil, dan kriteria keadilan di sini didasarkan pada keseimbangan individu dengan inputnya (Kurniawan, & Abidin, 2019). Dia menyajikannya ke pekerjaannya dengan output yang didapatnya, dan orang itu juga berusaha membandingkan outputnya dan inputnya dengan output dan input orang lain dari rekan-rekannya. Adapun indikator dari keadilan antara lain adalah: Keadilan distributif dan keadilan prosedural. Menurut teori keadilan Adam 1963 menyatakan orang membandingkan rasio dengan hasil kerja pekerjaan mereka, seperti imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan dengan rasio yang sama dari orang lain. Kemudian Greenburg 1990 melengkapi teori Adam dengan riset-riset terkait alokasi imbalan yang mana merujuk kepada teori keadilan distributif. Robbins dan Judge menyatakan keadilan distributif sebagai jumlah dan penghargaan yang dirasakan setiap individu

2.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut diatas, maka peneliti kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kebutuhan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit usaha Gontor
2. Desain Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit usaha Gontor
3. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit usaha Gontor
4. Keadilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit usaha Gontor

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif

3.2. Operasional Variabel dan Sekala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini, yaitu : Variabel Independen atau variabel bebas : (x1) kebutuhan, (x2) desain pekerjaan, (x3) kepuasan, (x4) keadilan. Dan variabel Dependen atau variabel terikat : (y) Kinerja Karyawan.

3.2.2 Sekala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan metode skala likert.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi dari 4 unit usaha gontor yaitu Darussaam Press, Konveksi, Air Minum AMIDAS, Pabrik Roti Latansa. Populasi dari penelitian ini berjumlah 95 responden dari Unit Usaha Gontor

3.3.2 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampling

Teknik sampling pada penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan teknik random sampling, karena populasi yang digunakan relatif banyak. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden yaitu karyawan Unit Usaha Gontor.

3.4. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

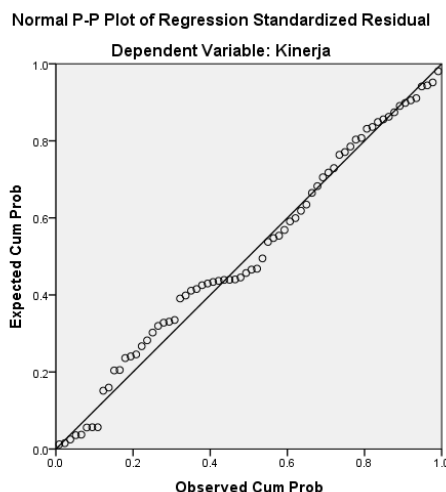
Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi.

3.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan Pearson Product Moment sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan Chronbach's Alpha. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan Software SPSS versi 16 for Windows dengan hasil bahwa instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

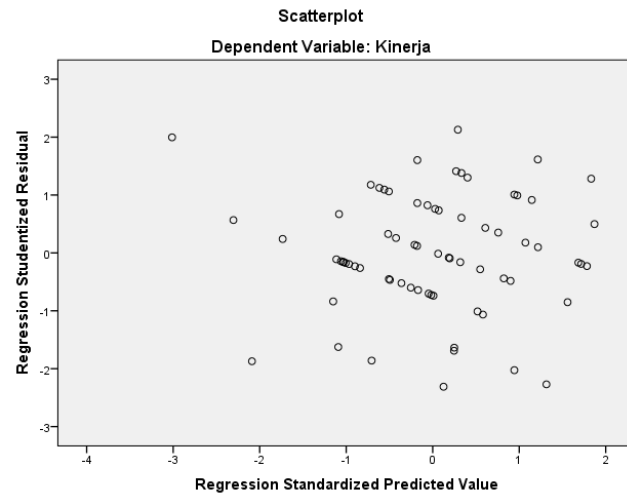
4.1. Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas Tabel 1 di atas dapat dilihat menunjukkan bahwa data tersebar pada sekitar garis diagonal yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

4.2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS

Hasil pengujian Scatterplot pada Gambar 3 merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas, persamaan regresi yang baik terbebas dari uji heteroskedastisitas, dapat dilihat dari hasilnya, jika hasil uji data menunjukkan heteroskedastisitas maka scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang. Sedangkan, jika titik-titiknya tidak teratur seperti pada Gambar 3, maka menunjukkan bahwa data yang teruji terbebas dari heteroskedastisitas.

4.3. Hasil Analisis Uji Regreasi Linier Berganda

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.530	5.160		.490	.626
Kebutuhan	.177	.086	.228	2.071	.042
Disain Pekerjaan	.338	.095	.403	3.549	.001
Kepuasan	.202	.100	.227	2.019	.048
Keadilan	.205	.096	.231	2.133	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *standardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

a : 2,530 X3 : Kepuasan

Y : Kinerja X4 : Keadilan

X1 : Kebutuhan ε : Error

Jawab

$$Y = 2,530 + 0,177 + 0,338 + 0,202 + 0,205 + \varepsilon$$

- a. Konstanta sebesar 2,530 menunjukkan bahwa ketika tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 2,530.
- b. Variabel X1 yaitu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,177, menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,177 kali.
- c. Variabel X2 yaitu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,338, menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,338 kali.
- d. Variabel X3 yaitu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,202, menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,202 kali.
- e. Variabel X4 yaitu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,205, menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,205 kali.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan pengaruh kebutuhan, desain pekerjaan dan keadilan akan meningkatkan kerja karyawan Unit Usaha Gontor Ponorogo

4.4 Uji Hipotesis

Uji t yaitu metode dengan kriteria penarikan pengujian menggunakan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- a. $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada taraf uji 5% berarti hipotesis nol (H_0) ditolak.
- b. $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada taraf uji 5% berarti hipotesis nol (H_0) diterima.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. H_0 : Kebutuhan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H_1 : Kebutuhan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. H0: Desain Pekerjaan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H1: Desain Pekerjaan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. H0: Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H1: Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. H0: Keadilan (X4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H1: Keadilan (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari perhitungan data pada tabel 1, dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kebutuhan (X1) sebesar 2,071 dan t tabel 1,997 dan nilai signifikan (0,042) di bawah (lebih kecil dari 0,05). Dikarenakan nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka artinya Kebutuhan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Unit Usaha Gontor.
2. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel Desain pekerjaan (X2) sebesar 3,549 dan t tabel 1,997 dan nilai signifikan (0,001) di bawah (lebih kecil dari 0,05). Dikarenakan nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka artinya Desain Pekerjaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Unit Usaha Gontor.
3. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepuasan (X3) sebesar 2,019 dan t tabel 1,997 dan nilai signifikan (0,048) di bawah (lebih kecil dari 0,05). Dikarenakan nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka artinya Kepuasan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Unit Usaha Gontor.
4. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel Keadilan (X4) sebesar 2,133 dan t tabel 1,997 dan nilai signifikan (0,037) di bawah (lebih kecil dari 0,05). Dikarenakan nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka artinya Keadilan (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Unit Usaha Gontor.

Berarti apabila Kebutuhan, Desain Pekerjaan, Kepuasan dan keadilan semakin kuat, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun semakin tinggi

4.5 Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.525	3.29228

a. Predictors: (Constant), Keadilan, Kepuasan, Kebutuhan, Desain Pekerjaan

Berdasarkan output di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,740, dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,740)^2 \times 100\% \\ &= 54,8\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 54,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Kebutuhan, Desain Pekerjaan Keadilan dan Keadilan memberikan kontribusi terhadap kerja karyawan pada Unit Usaha Gontor sebesar 54,8%, sedangkan 45,2% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan pengolahan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) unit usaha Gontor karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,071 > 1,997$
2. Berdasarkan pengolahan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Desain Pekerjaan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) unit usaha Gontor karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,549 > 1,997$
3. Berdasarkan pengolahan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) unit usaha Gontor karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,019 > 1,997$
4. Berdasarkan pengolahan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) unit usaha Gontor karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,133 > 1,99$

Daftar Pustaka

- Abadi, M. K. R. (n.d.). Impact of Behavioral Factors and Ethical Investment on Investors' Financial Decision: Case on The Jakarta Islamic Index. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=Z9S3JwoAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=Z9S3JwoAAAAJ:UeHWp8X0CEIC
- Akbar, Dimas Rizky. 2014. "Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kepuasan Erja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil", Kebijakan dan Manajemen Publik. vol. 2, no. 1
- Alwi, Muhamad. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz", Jurnal Logika. vol. 19, no. 1.
- Anggara, F.S.A, & Faradisi, R. (2020). Business Model in Islamic Microfinance: Case Study of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) La Tansa Gontor. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:eOOLeE2rZwMC
- Anggara, F.S.A. (2019). Business Model in Islamic Microfinance: Case Study of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) La Tansa Gontor. Business Model in Islamic Microfinance: Case Study of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) La Tansa Gontor. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:YOwf2qJgpHMC
- Ari Anggara, F.S.A, & Faradisi, R. (2020). Analysis of Islamic business ethics and its impact during the Covid19 pandemic. Al Tijarah, 6(3). Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:W7OEmFMyl1HYC
- Arikunto Suharsimi ed. by Setiyawami. 2007. Manajemen Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, R. Y., & Kurniawan, D. A. (2019). Analisis ekonomi Islam meninjau praktek transparansi top up (penambahan pinjaman) perbankan. Proceeding of Conference on Islamic Management, Accounting, and Economics, 212–220. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=0UP1gloAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&sortby=pubdate&citation_for_view=0UP1gloAAAAJ:0EnyYjriUFMC
- Astuti, R. Y., & Kurniawan, D. A. (2019). Islamic Economic Analysis Reviews: the Transparency of Top-up Banking. Al Tijarah, 5(1), 57–62. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v5i1.3648>
- Dessy, Florida et. al. 2013 "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Semen Tonasa". Modus, vol. 25, no. 2.
- Djayusman, R., Anggara, F.S.A, Ihsan, N., & Kurniawan, D. (2019). Muslim Micro Entrepreneurs' Competency to Face Challenges in The Industrial Era 4.0. International Conference on Business, Law and Pedagogy. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:ufrVoPGSRksC
- Djayusman, R., Anggara, F.S.A, Ihsan, N., & Kurniawan, D. (2019). Muslim Micro Entrepreneurs' Competency to Face Challenges in The Industrial Era 4.0. ICBLP 2019: Proceedings of the 1st International Conference on Business, Law and Pedagogy, ICBLP 2019, 13-15 February 2019, Sidoarjo, Indonesia. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:M3ejUd6NZC8C
- Emerlanda, Ayu, 2012, "Peran Perencanaan pekerjaan (Job Desain) Pada Employee Engagement", JAMBSP, vol 9 no 1

- Faiz, Pan Mohamad. 2016 "Teori Keadilan John Rawls (John Rawls' Theory of Justice)", *Jurnal Konstitusi*. Vol 6 no 1, p 149
- Fasa, M. I., Aviva, I. Y., Firmansah, Y., & Suharto, S. (2019). CONTROVERSY ON RIBA PROHIBITION: MAQASHID SHARIAH PERSPECTIVE. *International Journal of Islamic Economics*, 1(2). <https://doi.org/10.32332/ijie.v1i02.1804>
- Firmansah, Y., Rusli, L., & Maulana, H. (2019). PROFILING THE COMPETENCY OF NAZHIR WAQF: A CONCEPTUAL PAPER. 7th Asean Universities International Conference on Islamic Finance (AICIF). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=BdmYXpYAAAAJ&sortby=pub_date&citation_for_view=BdmYXpYAAAAJ:Y0pCki6q_DkC
- Garibaldi, Ganjar Rachmawati, et, al. 2016. "Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar Di Pt. Bank Bjb Tbk", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Dharma Negara*. vol. I, no. 1.
- Indilla, Adim, et. al. 2015. "Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Batu)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. vol. 24, no.2
- Khan, Abdul Sattar et al. 2016, *Theories Of Job-Satisfaction: Global Applications & Limitations*, Gomal University Journal of Research. vol. 26, no. 2.
- Khoirudin, I. A., & Kurniawan, D. A. (2019). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA REGULER MEMILIH STUDI DI UNIVERSITAS DARUSSALAM GONTOR. *Widya Warta*, 2(2). Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=0UP1gloAAAAJ&scstart=20&pagesize=80&sortby=pubdate&citation_for_view=0UP1gloAAAAJ:R3hNpaxXUuUC
- Kristanto Sentot. et, al. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* vol. 3 no 6.
- Kurniawan, & Abidin. (2020). The Analysis of Tourism Development Strategy at Kampoeng Durian in the Region of Ngrogung Ngebel Ponorogo Through Nine Approach Components of Business Model Canvas. *KnE Social Sciences. KnowledgeE*. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i3.6385>
- Kurniawan, & Khoirudin. (2020). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Reguler memilih Studi di Universitas Darussalam Gontor. *Widya Warta*, 2(Education). Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=0UP1gloAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=0UP1gloAAAAJ:ZeXyd9-uunAC
- Kurniawan, Cahyo, Maluan, Yaya, & Winarsih. (n.d.). PROFILE OF MSMEs IN EAST JAVA: CHALLENGES AND PROSPECTS in Cross Border SMEs: Malaysia and Indonesia. Retrieved from <http://repo.unida.gontor.ac.id/998/1/BUKU%20CROSS%20BORDER.pdf>
- Kurniawan, D. A. (2019). Identifikasi Karakteristik Sektor Informal di Provinsi Jawa Timur. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 141–157. Retrieved from <http://repo.unida.gontor.ac.id/241/>
- Kurniawan, D. A., & Abidin, M. Z. (2019). Strategi Pengembangan Wisata Kampoeng Durian Desa Ngrogung Kecamatan Ngebel Ponorogo melalui Analisis Matrik IFAS Dan EFAS. *UNIDA Gontor Repository*, 5(2), 93–103. Retrieved from <http://repo.unida.gontor.ac.id/233/>
- Kurniawan, D. A., & Abidin, M. Z. (2020). Strategi Pengembangan Wisata Kampoeng Durian Desa Ngrogung Kecamatan Ngebel Ponorogo melalui Analisis Matrik IFAS dan EFAS. *Al Tijarah*, 5(2). <https://doi.org/10.21111/tijarah.v5i2.3706>

- Kurniawan, D. A., & Fajri, F. S. (2019). Analisis Implementasi Islamic Store Attributes dan Bauran Pemasaran dalam Perspektif Islam (Survey pada La-Tansa Gontor Departement Store Ponorogo). *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4(2), 85–110. Retrieved from <http://repo.unida.gontor.ac.id/236/>
- Kurniawan, D. A., & Maemunah, H. (2019). Peningkatan Pendapatan Dan Daya Saing Produk Pada Usaha Mikro Melalui Strategi Packing, Branding Dan Online Marketing. *Cendekia : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.32503/cendekia.v1i1.466>
- Kurniawan, D. A., & Maemunah, H. (2019). Peningkatan Pendapatan dan Daya Saing Produk Pada Usaha Mikro Melalui Strategi Packing, Branding, dan Online Marketing (Peyek Mbak Anna Ponorogo Jawa Timur). *KHADIMUL UMMAH Journal of Social Dedication*, 1(1). Retrieved from <http://repo.unida.gontor.ac.id/243/>
- Kurniawan, D. A., Ari A, F. S., Rusli, L., Astuti, R. Y., & Kusumanisita, A. I. (2020). Pelatihan Analisis SWOT Dan BMC Pada Asosiasi UMKM Ponorogo. *CENDEKIA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1). <https://doi.org/10.32503/cendekia.v2i1.1001>
- Kurniawan, D. A., Maemunah, H., & Muhammad, M. (2020). Pemberdayaan Masyarakat Tunagrahita Melalui Kewirausahaan Sederhana di Kampung Idiot Desa Karangpatihan Balong Kabupaten Ponorogo Jawa Timur. *SNPKM*. Retrieved from <http://journal.unilak.ac.id/index.php/SNPKM/article/view/5257>
- Maulana, H. (2019). FAKTOR PENGHAMBAT AKSES JASA KEUANGAN DI WILAYAH MADIUN RAYA: STUDI EMPIRIS - UNIDA Gontor Repository. <http://repo.unida.gontor.ac.id/1300/>
- Maulana, H. (2019). Faktor Penghambat dalam Mengakses Pembiayaan pada Pengusaha Mikro di Karesidenan Madiun: Second Order CFA - UNIDA Gontor Repository. Faktor Penghambat Dalam Mengakses Pembiayaan Pada Pengusaha Mikro Di Karesidenan Madiun: Second Order CFA - UNIDA Gontor Repository. <http://repo.unida.gontor.ac.id/1297/>
- Maulana, H. (2019). MAQASHID SHARI'AH ON ISLAMIC MICROFINANCE AND THE ISSUES AND CHALLENGES IN PROMOTING ISLAMIC MICROFINANCE IN INDONESIA: A SCHOLAR'S PERSPECTIVE. <http://repo.unida.gontor.ac.id/1301/>
- Maulana, H., & Zuhri, M. (2020). Analisis Implementasi Good Amil Governance berdasarkan Zakat Core Principle di Lembaga Amil Zakat. *ALTijarah*, 6 (2), from <http://dx.doi.org/10.21111/tijarah.v6i2.5500>
- Parimita, Widya et al. 2015 "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi". *JRMSI Universitas Negeri Jakarta* vol. 6 no. 1.
- Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, 2017. Wardun, Risalah Akhir Tahun dalam Bahasa Indonesia-Arab-Inggris, Gontor Ponorogo Pondok Modern Darussalam
- Pratiwi, Annisa et, al. 2014, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia" , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan) *Diponegoro Journal of Management*.
- Pujoraharjo Purwandito et, al. 2015 "Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Gigi Dan Mulut Rsup Dr. Mohammad Hoesin Palembang)", *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. vol. 13. no 4.
- Setyanta, B., & Kurniawan, D. A. (2019). DOES RELIGIOSITY MODERATE THE INFLUENCE OF TRUST ON THE INTENTION TO USE SHARIA BANKING PRODUCTS. *UNIDA Gontor Repository*, 1(1), 1–131. Retrieved from <http://repo.unida.gontor.ac.id/999/>
- Siti Hidayah et, al. 2013. "Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Hudatama Semarang", *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*. no. 35.
- Sugiyono. 2nd edition, ed. by Setiyawami. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, bandung: Alfabeta CV.

Wahono, Dwi Sulisty, et, al. 2016 "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan", *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*. vol. 4.

Wahyudi, Amin. 2006. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal manajemen Sumber Daya Manusia*. vol. 1.

الأحمد, جميل, 2016, "العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية", *المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية*.
حمد عبد الكجم وودد خيب. 2010, "تأثير عملية تصميم الوظائف في تعزيز الارتباط الوظيفي للموظفين وفقا للمقاربة التحفيز به", *مجلة الباحث*
كريمة حجاج. صليحة لكموتة, سعيدة نذير, 2018 "اثر الرضا الوظيفي على أداء العنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية" *الجامعة حمه لخضر الوادي*.
وفيق, غادة محمي, 2016, "اثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في المجال السياحي : دراسة لمحافظة اقليم شمال الصعيد", *مجلة كلية السياحة والفناحة*.