

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini memaparkan kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya disertai saran berdasarkan pedoman hasil analisis yang didapat serta berisi implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ketidakadilan informasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Duniatex.
2. Gaya kepemimpinan suportif memoderasi pengaruh ketidakadilan informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duniatex.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Duniatex. Implikasi atau manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. PT. Duniatex dapat lebih mengoptimalkan informasi kepada karyawan sehingga mengurangi ketidakadilan informasi yang terjadi pada karyawan. Karyawan yang memiliki keadilan informasi yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan karena merasa nyaman dan aman. Khusus untuk ketidakadilan informasi seperti pindah divisi kerja, pemimpin dapat

memberikan informasi dengan cara memberikan surat beberapa minggu sebelumnya, sedangkan ketidakadilan informasi mengenai lembur yang mendadak, pemimpin perusahaan dapat memberikan informasi kepada karyawan bahwa mereka akan mendapatkan insentif lebih.

2. Sebaiknya pemimpin di PT. Duniatex memiliki peran suportif pada karyawan, hal ini dapat mengurangi pengaruh negatif ketidakadilan informasi karyawan. Karyawan akan merasa dihargai dan bekerja lebih baik apabila memiliki pemimpin yang suportif, karena dukungan pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang ada sebagai berikut :

1. Peneliti hanya menggunakan PT. Duniatex, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain.
2. Kuesioner dibagikan melalui *google form* oleh pihak HRD PT. Duniatex sehingga peneliti tidak melihat secara langsung proses pengisian kuesioner yang dibagikan ke karyawan.
3. Literatur penelitian mengenai penelitian ketidakadilan informasi sangat terbatas sehingga pembahasan mengenai pengaruh ketidakadilan informasi terhadap kinerja karyawan kurang mendalam.
4. Karyawan menilai kinerja diri sendiri sehingga data menjadi bias.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan sampel pada semua divisi di PT. Dunitex, sehingga hasil dapat digeneralisasikan pada seluruh karyawan PT. Dunitex.
2. Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya dalam penyebaran kuesioner peneliti terlibat langsung, hal ini dilakukan agar apabila karyawan tidak mengetahui maksud dari pertanyaan dapat menanyakan langsung kepada peneliti sehingga meminimalisir kesalahan dalam pengisian kuesioner.
3. Penelitian yang akan datang sebaiknya menambahkan variabel keadilan organisasi secara keseluruhan (keadilan distribusi, keadilan prosedural dan keadilan interaksional) untuk memperkaya hasil pembahasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S.B.P., Rajab, Azizah., Shaari, Roziana., Saat, M.S., Wahab, S.A., and Noordin, N.F.M. (2012). Psychosocial Work Condition and Reward Attitudes : Testing of the Effort – Reward Imbalance Model in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 40 No. 1, pp. 591 – 595.
- Aslam, S., Khan, M.B., Ullah, N., (2018). Impact of Overall Injustice on Employee Performance : Moderating Effect of Supportive Leadership Style. *Euroepan online journal of natural and social science*, Vol. 7 No. 3, pp. 573-587.
- Bartlett, J.A. (2013). Back to the Classics: A Library Leader’s Basic Management Bookshelf. *Library Leadership & Management*, Vol. 28 No. 1, pp. 1-4.
- Bezrukova, K., Spell, C.S. and Perry, J. (2010), Violent splits or healthy divides? Coping with injustice through faultlines, *Personnel Psychology*, Vol. 63 No. 3, pp. 719-751.
- Bouckenooghe, D. (2010), Positioning change recipients: attitudes toward change in organizational change literature, *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 46 No. 4, pp. 500-531.
- Casper, W.J., Harris, C., Taylor, B.A., and Wayne, J.H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79 No. 3, pp. 640–652.
- Chia, Y.M., and Chu, M.J.T. (2017), “Presenteeism of Hotel Employees: Interaction Effects of Empowerment and Hardiness”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 29 No. 10, pp. 2592–2609.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp. 386-400.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A., Piccolo, R.F., Zapata, C.P., and Rich, B.L. (2012). Explaining the justice–performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer?. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97 No. 1.
- Connelly, C.E., Zweig, D., Webster, J., and Trougakos, J.P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33 No. 1, pp. 64-88.

- Corcoles, M.M., Tomas, I., Gracia, F.J., Peiro, J.M., (2011). Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model. *Safety Science*, Vol. 49 No. 8, pp. 1118-1129.
- Cropanzano, R., Prehar, C.A., and Chen, P.Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, Vol. 27 No. 3, pp. 324-351.
- Cropanzano, R., and Stein, J.H. (2009). Organizational Justice and Behavioral Ethics: Promises and Prospects. *Business Ethics Quarterly*, Vol. 19 No. 2, pp. 193-233.
- Dajani, M.A.Z., and Mohamad, M.S., (2017). Perceived Organisational Injustice and Counterproductive Behaviour: The Mediating Role of Work Alienation Evidence from the Egyptian Public Sector. *International Journal of Business and Management*, Vol. 12 No. 5, pp. 192-201.
- De Clercq, D., and Saridakis, G. (2015). Informational injustice with respect to change and negative workplace emotions: The mitigating roles of structural and relational organizational features. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 2 No. 4, pp. 346-369.
- Evita. (2011). Keadilan di Tempat Kerja. *Buletin KPIN*, Vol. 3 No. 11, hal. 1-3.
- Feist, Jess., dan Gregory, J. Feist. (2010). Teori Kepribadian. Jakarta: Selemba Humanika Hall.
- Feng, W., Yuan, X., and Di, Y. (2009). Effects of transactional leadership, psychological empowerment and empowerment climate on creative performance of subordinates: A cross-level study. *Frontiers of Business Research in China*, Vol. 4 No. 1, pp. 29-46.
- Ghozali, Imam. (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, L.S., and Watson, J.C. (2004). Emotion-focused therapy for depression. *American Psychological Association*.
- Hafiz, S.S., Ishaq, M., and Shaheen, M.A. (2015). Impact of organizational justice on job performance in libraries: Mediating role of leader-member exchange relationship. *Libary Management*, pp. 70-85.
- Harsuko, Riniwati. (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- Hernandez, M., Eberly, M.B., Avolio, B.J., Johnson, M.D. (2011). The loci and mechanisms of leadership: Exploring a more comprehensive view of

- leadership theory. *The Leadership Quarterly*, Vol. 22 No. 1, pp. 1165-1185.
- Hidayah, Siti., dan Haryani. (2013). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hiulatama Semarang. *Jurnal Ekonomi - Manajemen - Akuntansi* No. 35.
- House, R., and Mitchell, R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*, Vol. 9, pp. 81-98.
- Imtiaz, S., and Ahmed, M.S. (2009). The impact of stress on employee productivity, performance and turn over: An important managerial issue. *International Review of Business Research Paper*, Vol. 5 No. 4, pp. 468-477.
- Judge, T.A., and Colquitt, J.A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, pp. 395- 404.
- Kelloway, E.K., and Barling, J. (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*, Vol. 24 No. 3, pp. 260-279.
- Keskes, Imen. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions. *Intangible Capital*, Vol. 10 No. 1, pp. 26-51.
- Khalid, A., Murtaza, G., Zafar, A. (2012). Role of Supportive Leadership as a Moderator between Job Stress and Job Performance. *Information Management and Business Review*, Vol. 4 No. 9, pp. 487-495.
- Kim, P.B., Murrmann, S.K., and Lee, Gyumin. (2009). Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 28, pp. 612-619.
- Krishnan, R., Loon, K.W., Ahmad, N.A.F., and Yunus, N.A.S. (2018). Examining the Relationship between Organizational Justice and Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, Vol. 8 No. 3, pp. 467-477.
- Kristianto, Djoko. (2010). Meningkatkan Motivasi Kerja Dengan Penghargaan Berbasis Kinerja Bagi Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 2, hal. 174- 181.
- Kristanto, Harris. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 17 No. 1, hal. 86-98.

- Kuvaas, B., Buch, R., Dysvik, A., and Haerem, T. (2012). Economic and social leader-member exchange relationships and follower performance. *Leadership Quarterly*, Vol. 23, pp. 756-765.
- Limawandoyo, E.A., dan Simanjutak, A. (2013). PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. ANEKA SEJAHTERA ENGINEERING. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS PETRA*, Vol. 1, No. 2.
- Lor, W., and Hassan, Z. (2017). The Influence Of Leadership On Employee Perfomance Among Jewellery Artisans In Malaysia. *International Journal of Accounting & Business Management*, Vol. 5 No.1.
- Mahdi, O.R., and Almfasir, M.K. (2014). The Role Of Strategic Leadership In Building Sustainable Competitive Advantage In The Academic Environment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 129 , pp. 289 – 296.
- Mehmood, N., and Ahmad, U.N. (2016). Organizational Justice And Employee Performance: Evidence From Higher Education Sector In Pakistan. *Jurnal Kemanusiaan*, Vol. 25 No. 2, pp. 48-56.
- Misumi, J. (1985). *The Behavioral Science of Leadership: An Interdisciplinary Japanese Research Program*, University of Michigan Press, Ann Arbor, MI.
- Mohammed, U.D., Yusuf, M.O., Sanni, I.M., Ifeyinwa, T.N., Bature, N.U., and Kazeem, A.O. (2014). The Relationship between Leadership Styles and Employees' Performance in Organizations (A Study of Selected Business Organizations in Federal Capital Territory, Abuja Nigeria). *European Journal of Business and Management*, Vol. 22 No. 6, p.1-11.
- Nasurdin, A.M., and Soon, L. (2011). Organizational justice, age and performance connection in Malaysia. *International Journal of Commerce and Management*, pp. 273-290.
- Neves, P., and Caetano, António. (2006). Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control. *Journal of Change Management*, Vol. 6, pp. 351-364.
- Northouse, P.G. (2010). *Leadership: Theory and practice*, (5th edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Oreg, S., Vakola, M., and Armenakis, A. (2011), Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies, *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 47, pp. 461–524.

- Podder, Popy., and Ferdousy, Shameena. (2014). ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE ON JOB PERFORMANCE: AN EMPIRICAL STUDY AT THE PRIVATE COMMERCIAL BANKS OF BANGLADESH. *The Chitaggong University Journal of Business Administration*, Vol. 29, pp. 213-232.
- Rabindra, K.P., and Lalatendu, K.J. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspective and Research*, Vol. 5 No. 1, pp. 69-85.
- Rowold, J., and Schlotz, W. (2009). Transformational and Transactional Leadership and Followers' Chronic Stress. *Leadership Review*, Vol. 9, pp. 35-48.
- Schaap, Nikki. (2018). Knowledge hiding of the leader and its effects on interpersonal and informational justice and employee performance. *Thesis Universiteit Van Amsterdam*.
- Sekaran, Uma and Bougie, Roger. (2016). *Research Methods for Business*. Edisi Ketujuh. John Wiley & Sons, United Kingdom.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Shin, Y., Oh, W.K., Sim, C.H., Lee, J.Y. (2016). A Multilevel Study Of Supportive Leadership And Individual Work Outcomes: The Mediating Roles Of Team Cooperation, Job Satisfaction, and Team Commitment. *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 32, pp. 1.
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Syamsuar, G. (2017), *Statistik Deskriptif: Distribusi Frekuensi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta*.
- Timming, A.R. (2012). Tracing the effects of employee involvement and participation on trust in managers: an analysis of covariance structures, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23 No. 15, pp. 3243-3257.
- Umar, Husein. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R., and Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 No. 4, pp. 491-503.



- Wu, C., Neubert, M.J., and Yi, X. (2007). Transformational Leadership, Cohesion Perceptions, and Employee Cynicism About Organizational Change: The Mediating Role of Justice Perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 43 No. 3, pp. 327–351.
- Yeşil, S., and Dereli, S.F. (2013). An empirical investigation of the organisational justice, knowledge sharing and innovation capability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 75, pp 199-208.
- Yousef, D.A. (2000) Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No. 1, pp. 6-24.





## KUESIONER

### PENGARUH KETIDAKADILAN INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang telah tersedia di bawah ini!

Pimpinan Perusahaan : Personalia

#### IDENTITAS RESPONDEN :

Sektor : Pabrik

Usia :

Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/>	Perempuan
	<input type="checkbox"/>	Laki-laki
Lama Bekerja	<input type="checkbox"/>	2 tahun
	<input type="checkbox"/>	3 tahun
	<input type="checkbox"/>	4 tahun
	<input type="checkbox"/>	5 tahun
	<input type="checkbox"/>	6 tahun

#### Keterangan cara pengisian :

Berilah tanda silang (X) untuk setiap pernyataan yang Anda pilih pada kolom :

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. N = Netral
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

### Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1	Saya memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
2	Saya memiliki produktivitas yang baik dalam perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
3	Rekan-rekan memiliki kinerja yang sama dalam menghadapi jenis pekerjaan yang sama dengan saya.	SS	S	N	TS	STS
4	Kinerja saya sebanding dengan rekan-rekan dalam menghadapi jenis pekerjaan yang sama.	SS	S	N	TS	STS

### Gaya Kepemimpinan Suportif

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1	Pemimpin memberikan perhatian kepada anda dengan memberi tahu bahwa pekerjaan berat dan menuntut fisik seperti jam kerja panjang, pekerjaan berat, dll.	SS	S	N	TS	STS
2	Pemimpin mengungkapkan kekhawatirannya tentang kondisi kerja anda.	SS	S	N	TS	STS
3	Pemimpin memberikan apresiasi atas kerja keras anda.	SS	S	N	TS	STS
4	Pemimpin mencoba memahami sudut pandang anda.	SS	S	N	TS	STS

### Ketidakadilan Informasi

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1	Saya tidak diperlakukan secara adil dalam perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
2	Secara umum, saya dapat menganggap perusahaan ini tidak adil.	SS	S	N	TS	STS
3	Secara umum, perlakuan yang saya terima diperusahaan ini tidak adil.	SS	S	N	TS	STS
4	Biasanya, cara kerja di perusahaan ini adil.	SS	S	N	TS	STS
5	Bagi sebagian besar karyawan, perusahaan ini memperlakukan karyawannya secara tidak adil.	SS	S	N	TS	STS
6	Karyawan yang bekerja di sini akan mengatakan bahwa mereka diperlakukan secara adil.	SS	S	N	TS	STS



**LAMPIRAN II**

**TABULASI DATA**

No Responden	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	y				z				x					Jumlah			
																		x	z	y
1	24	Laki-laki	5 tahun	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	21	12	18
2	23	Perempuan	2 tahun	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	19	15	14
3	26	Laki-laki	4 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	24	12	12
4	20	Perempuan	6 tahun	5	5	5	5	5	1	5	4	2	3	3	3	3	3	17	15	20
5	30	Laki-laki	6 tahun	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	19	16	13
6	23	Perempuan	2 tahun	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	22	14	14
7	23	Perempuan	5 tahun	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	13	12	13
8	32	Laki-laki	6 tahun	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	24	18	15
9	27	Laki-laki	3 tahun	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	11	10	10
10	28	Perempuan	2 tahun	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	1	2	1	14	17	16
11	28	Laki-laki	6 tahun	4	4	3	2	4	1	5	3	1	2	1	3	1	4	12	13	13
12	39	Perempuan	6 tahun	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	17	10	12
13	24	Perempuan	6 tahun	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	20	13	13
14	28	Laki-laki	6 tahun	3	3	4	4	4	4	5	3	4	1	1	1	2	2	11	16	14
15	28	Perempuan	2 tahun	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	18	13	12
16	29	Laki-laki	2 tahun	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	14	13	14
17	26	Perempuan	5 tahun	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	17	15	14
18	27	Perempuan	6 tahun	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	18	16	20
19	22	Perempuan	3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	16	16	16
20	26	Perempuan	3 tahun	4	4	3	2	4	1	3	3	3	2	3	2	2	3	15	11	13
21	33	Perempuan	5 tahun	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	12
22	26	Laki-laki	2 tahun	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	14	8	14
23	43	Laki-laki	6 tahun	5	5	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	17	9	17
24	25	Perempuan	3 tahun	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	18	12	16
25	26	Laki-laki	2 tahun	3	3	3	3	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	12	18	12
26	24	Laki-laki	4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	18	16	16
27	26	Laki-laki	4 tahun	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	23	16	19
28	23	Laki-laki	2 tahun	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	16	8	18
29	46	Perempuan	6 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	22	20	19
30	58	Laki-laki	6 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	26	20	20
31	37	Perempuan	6 tahun	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	24	18	20
32	23	Laki-laki	5 tahun	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	25	19	20
33	40	Perempuan	6 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	22	20	20
34	30	Perempuan	2 tahun	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	3	1	19	19	20
35	35	Perempuan	2 tahun	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	2	3	2	15	17	15
36	35	Perempuan	2 tahun	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	20	13	16
37	20	Perempuan	3 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	1	19	20	19
38	23	Perempuan	5 tahun	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	23	14	14
39	23	Perempuan	4 tahun	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	17	13	13
40	41	Laki-laki	6 tahun	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	3	4	4	22	19	18
41	22	Laki-laki	4 tahun	5	4	2	3	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	12	19	14
42	28	Perempuan	5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	16
43	33	Perempuan	6 tahun	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	24	15	18
44	22	Perempuan	3 tahun	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	3	25	15	16
45	24	Perempuan	2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	22	12	12
46	35	Laki-laki	5 tahun	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	18	14	16
47	35	Laki-laki	5 tahun	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	18	14	16
48	35	Laki-laki	5 tahun	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	18	14	16
49	35	Laki-laki	5 tahun	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	18	14	16
50	35	Perempuan	6 tahun	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	19	15	14
51	34	Perempuan	6 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	16
52	34	Perempuan	6 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	16
53	31	Perempuan	2 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	18	16	14
54	35	Perempuan	5 tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	17	16
55	32	Perempuan	4 tahun	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	18	17	16
56	26	Laki-laki	6 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	16

No Responden	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	y				z				x				Jumlah				
																x	z	y		
57	45	Perempuan	6 tahun	5	5	3	3	5	4	5	4	2	3	3	4	3	4	19	18	16
58	48	Laki-laki	6 tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	24	15	16
59	34	Laki-laki	4 tahun	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	24	18	20
60	40	Perempuan	6 tahun	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	18	16	12
61	29	Perempuan	2 tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	15
62	43	Perempuan	6 tahun	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	19	13	16
63	31	Perempuan	4 tahun	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	14	12	16
64	36	Perempuan	3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	16
65	34	Perempuan	6 tahun	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	12	14	16
66	22	Perempuan	5 tahun	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	20	14	13
67	21	Laki-laki	2 tahun	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	22	19	17
68	33	Perempuan	6 tahun	4	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	7	13
69	35	Perempuan	6 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	20	16	16
70	26	Laki-laki	4 tahun	5	4	3	5	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	15	9	17
71	38	Laki-laki	3 tahun	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	24	14	16
72	31	Perempuan	6 tahun	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	23	17	17
73	30	Perempuan	3 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	18	16	14
74	33	Perempuan	6 tahun	4	4	3	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	3	23	13	13
75	29	Perempuan	6 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	16
76	20	Laki-laki	2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	26	20	20
77	32	Perempuan	2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	22	16	16
78	23	Perempuan	2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	16
79	43	Laki-laki	3 tahun	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	18	18	18
80	40	Laki-laki	6 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	22	20	19
81	40	Perempuan	6 tahun	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	24	17	17
82	25	Perempuan	5 tahun	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	24	16	17
83	38	Perempuan	6 tahun	5	5	5	4	2	4	5	4	3	3	3	3	3	3	18	15	19
84	26	Laki-laki	5 tahun	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	12	16
85	24	Perempuan	6 tahun	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	19	15	13
86	22	Perempuan	3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	16
87	24	Laki-laki	3 tahun	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	24	15	16
88	36	Perempuan	6 tahun	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	19
89	23	Laki-laki	2 tahun	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	23	15	14
90	40	Laki-laki	6 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	16
91	28	Perempuan	4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	25	17	16
92	24	Laki-laki	4 tahun	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	20	18	16
93	26	Perempuan	3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	22	20	20
94	36	Perempuan	4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	16
95	29	Perempuan	6 tahun	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	22	17	20
96	38	Perempuan	4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	18	16	16



**LAMPIRAN III**



```
COMPUTE xz=x * z.
EXECUTE.
```

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x z xz
  /SAVE RESID.
```

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	xz, z, x <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.382	.362	1.91046

- a. Predictors: (Constant), xz, z, x  
b. Dependent Variable: y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.454	3	69.151	18.946	.000 <sup>a</sup>
	Residual	335.786	92	3.650		
	Total	543.240	95			

- a. Predictors: (Constant), xz, z, x  
b. Dependent Variable: y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.378	3.334		5.212	.000
	x	-.415	.195	-.732	-2.130	.036
	z	-.305	.232	-.383	-1.314	.192
	xz	.037	.013	1.549	2.909	.005

- a. Dependent Variable: y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.0341	19.7404	15.8646	1.47774	96
Residual	-3.83328	4.96586	.00000	1.88005	96
Std. Predicted Value	-1.915	2.623	.000	1.000	96
Std. Residual	-2.006	2.599	.000	.984	96

a. Dependent Variable: y





**LAMPIRAN IV**

## Correlations

		Correlations						ketidakadilan informasi
		KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	
KI1	Pearson Correlation	1	,621**	,577**	,469**	,682**	,274**	,755**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,007	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96
KI2	Pearson Correlation	,621**	1	,828**	,606**	,769**	,381**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96
KI3	Pearson Correlation	,577**	,828**	1	,623**	,712**	,365**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96
KI4	Pearson Correlation	,469**	,606**	,623**	1	,583**	,417**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96
KI5	Pearson Correlation	,682**	,769**	,712**	,583**	1	,397**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96
KI6	Pearson Correlation	,274**	,381**	,365**	,417**	,397**	1	,614**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,000		,000
	N	96	96	96	96	96	96	96
ketidakadilan informasi	Pearson Correlation	,755**	,879**	,859**	,780**	,866**	,614**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

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



## Correlations

		Correlations				kinerja karyawan
		KK1	KK2	KK3	KK4	
KK1	Pearson Correlation	1	,802**	,416**	,486**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96
KK2	Pearson Correlation	,802**	1	,552**	,479**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96
KK3	Pearson Correlation	,416**	,552**	1	,748**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	96	96	96	96	96
KK4	Pearson Correlation	,486**	,479**	,748**	1	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	96	96	96	96	96
kinerja karyawan	Pearson Correlation	,790**	,828**	,840**	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	96	96	96	96	96

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



## Correlations

		Correlations				
		GKS1	GKS2	GKS3	GKS4	gaya kepemimpinan suportif
GKS1	Pearson Correlation	1	,593**	,578**	,557**	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96
GKS2	Pearson Correlation	,593**	1	,533**	,617**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	96	96	96	96	96
GKS3	Pearson Correlation	,578**	,533**	1	,706**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	96	96	96	96	96
GKS4	Pearson Correlation	,557**	,617**	,706**	1	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	96	96	96	96	96
gaya kepemimpinan suportif	Pearson Correlation	,818**	,837**	,833**	,851**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	96	96	96	96	96

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





**LAMPIRAN V**

```

RELIABILITY
/VARIABLES=KI1 KI2 KI3 KI4 KI5 KI6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	96	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KI1	16.4062	13.023	.642	.862
KI2	16.4167	12.204	.817	.834
KI3	16.4687	12.146	.785	.838
KI4	16.3021	12.655	.670	.858
KI5	16.5104	12.231	.798	.837
KI6	16.5417	13.640	.434	.901



```

RELIABILITY
/VARIABLES=KK1 KK2 KK3 KK4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	96	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	11.6875	3.649	.641	.814
KK2	11.7292	3.631	.710	.790
KK3	12.1042	3.231	.693	.791
KK4	12.0729	3.037	.685	.800

```

RELIABILITY
/VARIABLES=GKS1 GKS2 GKS3 GKS4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	96	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GKS1	11.3750	5.416	.670	.821
GKS2	11.6250	4.953	.674	.825
GKS3	11.1146	5.450	.703	.808
GKS4	11.3229	5.505	.741	.795



**LAMPIRAN VI**

DESCRIPTIVES VARIABLES=KI1 KI2 KI3 KI4 KI5 KI6 x  
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

### Descriptives : Ketidakadilan informasi

	N	Mean	Std. Deviation
KI1	96	3.3229	.86444
KI2	96	3.3125	.84992
KI3	96	3.2604	.88549
KI4	96	3.4271	.90315
KI5	96	3.2187	.86088
KI6	96	3.1875	.98742
ketidakadilan informasi	96	19.7292	4.21646
Valid N (listwise)	96		



## Descriptives :Kinerja Karyawan

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
KK1	96	4.1771	.66483
KK2	96	4.1354	.62610
KK3	96	3.7604	.76426
KK4	96	3.7917	.83246
kinerja karyawan	96	15.8646	2.39130
Valid N (listwise)	96		



DESCRIPTIVES VARIABLES=GKS1 GKS2 GKS3 GKS4 z  
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

### Descriptives : Gaya Kepemimpinan Suportif

	N	Mean	Std. Deviation
GKS1	96	3.7708	.90005
GKS2	96	3.5208	1.01545
GKS3	96	4.0313	.86393
GKS4	96	3.8229	.82072
gaya kepemimpinan suportif	96	15.1458	3.00519
Valid N (listwise)	96		

DESCRIPTIVES VARIABLES=KK1 KK2 KK3 KK4 y  
/STATISTICS=MEAN STDDEV.





**LAMPIRAN VII**

## Frequencies

### Statistics

		Jenkel	MasaKerja	Usia
N	Valid	96	96	96
	Missing	0	0	0

## Frequency Table

### Jenkel

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	37.5	37.5	37.5
	Perempuan	60	62.5	62.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

### MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	19	19.8	19.8	19.8
	3.00	13	13.5	13.5	33.3
	4.00	13	13.5	13.5	46.9
	5.00	15	15.6	15.6	62.5
	6.00	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

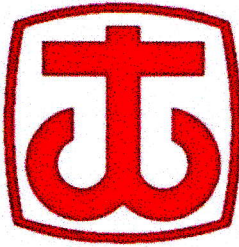
### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<=30 tahun	52	54.2	54.2	54.2
	31-40 tahun	36	37.5	37.5	91.7
	>40 tahun	8	8.3	8.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	





**LAMPIRAN VIII**



# PT. DELTA DUNIA TEKSTIL

- DESA DERESAN, PONDOK, GROGOL, SUKOHARJO
- Telp. (0271) 622878 HUNTING Fax. (0271) 622559

**SURAT KETERANGAN**  
**NO.001/Pers-DDT II/SK/VIII/19**

Yang bertanda tangan dibawah ini, atas nama pimpinan perusahaan PT. Delta Dunia Tekstil II Pondok, menerangkan bahwa :

Nama : Sefany Kurniawan  
No. Mahasiswa : 150321767  
Jurusan : Ekonomi Manajemen  
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Telah melaksanakan kegiatan riset berupa penyebaran kuesioner tentang Pengaruh Ketidakadilan Informasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Suportif sebagai Variabel Moderator di PT. Delta Dunia Tekstil pada tanggal 01 Agustus 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Sukoharjo

Tanggal : 05 Agustus 2019

Pimpinan Perusahaan

  
Yustari Adh S  
Personalia