

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP

K INERJA PEGAWAI DI PT.PLN (Persero) ULP

TANJUNG MORAWA

SKRIPSI

Disusun Oleh :

RENIATI MANURUNG

16.832.0286



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA


MEDAN

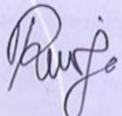
2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa
Nama : **RENIATI MANURUNG**
NPM : 16 832 0286
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing

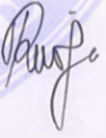

(H. Amrin Mulia U Nst, SE., MM)
Pembimbing I


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dwi Rizka Wendi, SE., M.Si)
Dekan


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05/Mei/2020

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reniati Manurung

NPM : 16.832.0286

Program Studi : Ekonomi & Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi Pengembangan Ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (non-eksklusif royalty-free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa”, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (Database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 05 Mei 2020
Yang Menyatakan,



Reniati Manurung
16.832.0286

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan Ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa” adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar apa adanya.

Medan, 5 Mei 2020

Yang membuat Pernyataan,



Reniaty Manurung

16.832.0286

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui : seberapa besar pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa

Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 60 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Adapun teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis data, Uji Analisis Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R²).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memperoleh nilai positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Positif menunjukkan dengan nilai 6.920 dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,000 > 0,05$. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana signifikan ditunjukkan dengan nilai 4.142 dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,000 > 0,05$. Keadilan organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana signifikan ditunjukkan dengan nilai 96.679 dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ($0.000 > 0,05$).

Kata kunci : Keadilan Organisasi, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: how much influence organizational justice has on the performance of employees at PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. To find out how much influence the work ethic has on the performance of employees at PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa, to find out how much influence organizational justice and work ethic on employee performance at PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa

In this study, the population was relatively small, as many as 60 people. Data processing using SPSS software version 21, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis. The data analysis techniques used are data analysis, Multiple Linear Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test, namely t test (partial), F test (simultaneous) and the coefficient of determination (R²). Based on the results of the partial test (t test), it can be concluded that employee performance has a significant positive value on employee performance. Positive indicates a value of 6,920 and sig is smaller than the probability value, namely $0,000 > 0.05$. Work ethic has a significant effect on employee performance, which is significant as indicated by the value of 4.142 and the sig value is smaller than the probability value, namely $0.000 > 0.05$. Organizational justice and work ethic have a significant effect on employee performance, which is significant as indicated by the value of 96,679 and the sig value is smaller than the probability value, namely $(0.000 > 0.05)$.

Keywords: the justice of Organization, The work ethic, and the employee's work performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan YME, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi, ini yang berjudul: **“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT.PLN (Persero) ULP TANJUNG MORAWA “**

Dengan selesainya skripsi ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta dan adik-adik saya atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi.M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.
3. Bapak Teddi Pribadi.SE.MSi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak Ir. M.Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
5. Bapak Wan Rizca Amelia, SE, MSi selaku Kaprodi dan dosen pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.

6. Bapak Amrin Mulia U Nasution SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini
7. Kepada Marajahan Manurung, Tiorli Sihombing selaku orang tua yang telah banyak berjasa dalam membesarkan saya dan mendukung semua kebutuhan saya.
8. Kepada kedua abang saya Tumpal Manurung, Arifin Manurung, dan kaka saya Rustiana Manurung yang terus mendukung dan memotivasi dalam penyusunan skripsi
9. Teman saya Okta Herawati simarmata, Trisnauli Simbolon, Novida Ayuhari Tambunan, Irmawati Raja guguk yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Tuhan YME membalas amal baik saudara/I dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

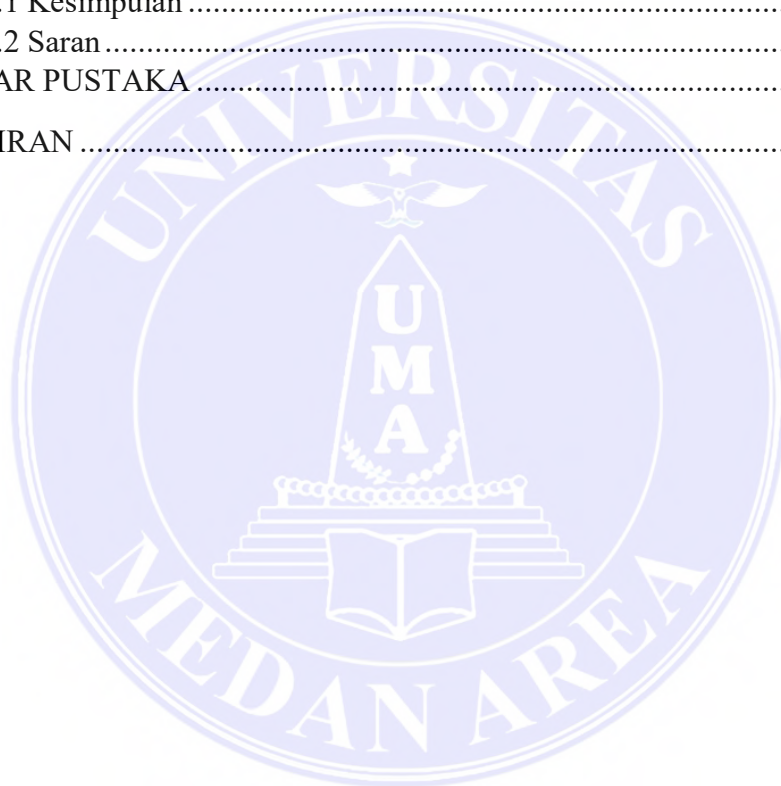
Medan, April 2020
Penulis

Reniaty Manurung
16.832.0286

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Kinerja Karyawan G.....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	7
2.1.3 Indikator Kinerja	8
2.2 Keadilan Organisasi	9
2.2.1 Pengertian Keadilan Organisasi	9
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi	10
2.2.3 Indikator Keadilan Organisasi	11
2.3 Etos Kerja	11
2.2.1 Pengertian Etos Kerja	11
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	13
2.2.3 Indikator Etos Kerja	13
2.4 Penelitian Terdahulu.....	13
2.5 Kerangka Konseptual	14
2.6 Hipotesis	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	17
3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	17
3.1.1 Jenis Penelitian	17
3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	17
3.2 Populasi dan Sampel.....	18
3.2.1 Populasi	18
3.2.2 Sampel.....	18
3.3 Definisi operasional.....	19

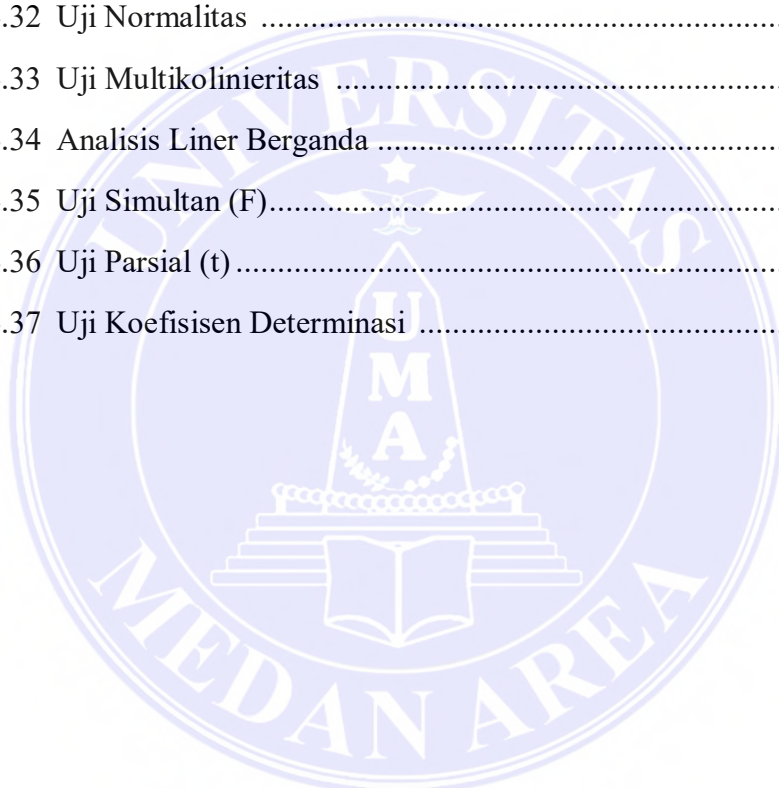
3.3.1 Jenis Data	20
3.3.2 Sumber Data	20
3.4 Teknik Pengambilan Data.....	20
3.5 Teknik Analisa Data	21
3.6 Analisa Regresi Linear Berganda	22
3.7 Uji Asumsi klasik	22
3.8 Uji Hipotesis	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Hasil Penelitian	26
4.2 Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	69



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	17
Tabel 3.2	Populasi	18
Tabel 3.3	Operasional Variabel	19
Tabel 3.4	Skala Pengukuran Likert	21
Tabel 4.1	Jenis kelamin Responden	37
Tabel 4.2	Usia Responden	37
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	37
Tabel 4.4	Pernyataan 1	38
Tabel 4.5	Pernyataan 2	39
Tabel 4.6	Pernyataan 3	39
Tabel 4.7	Pernyataan 4	40
Tabel 4.8	Pernyataan 5	40
Tabel 4.9	Pernyataan 6	41
Tabel 4.10	Pernyataan 7	41
Tabel 4.11	Pernyataan 8	42
Tabel 4.12	Pernyataan 9	42
Tabel 4.13	Pernyataan 10	43
Tabel 4.14	Pernyataan 11	43
Tabel 4.15	Pernyataan 12	44
Tabel 4.16	Pernyataan 13	44
Tabel 4.17	Pernyataan 14	45
Tabel 4.18	Pernyataan 15	45
Tabel 4.19	Pernyataan 16	46
Tabel 4.20	Pernyataan 17	46
Tabel 4.21	Pernyataan 18	47
Tabel 4.22	Pernyataan 19	47
Tabel 4.23	Pernyataan 20	48

Tabel 4.24 Pernyataan 21	48
Tabel 4.25 Pernyataan 22	49
Tabel 4.26 Pernyataan 23	49
Tabel 4.27 Pernyataan 24	50
Tabel 4.28 Pernyataan 25	50
Tabel 4.29 Pernyataan 26	51
Tabel 4.30 Uji Validitas	52
Tabel 4.31 Uji Realibilitas	53
Tabel 4.32 Uji Normalitas	56
Tabel 4.33 Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.34 Analisis Liner Berganda	58
Tabel 4.35 Uji Simultan (F).....	60
Tabel 4.36 Uji Parsial (t).....	62
Tabel 4.37 Uji Koefisisen Determinasi	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo PT.PLN	29
Gambar 4.2 Logo PT.PLN Bidang persegi panjang	29
Gambar 4.3 Logo PT.PLN Petir atau kilat	30
Gambar 4.4 Logo PT.PLN Tiga gelombang	30
Gambar 4.5 Uji Normalitas Histogram.....	54
Gambar 4.6 Uji Normalitas P-P.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu Organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Karyawan merupakan tulang punggung organisasi. Pencapaian keberhasilan organisasi tidak terlepas dari kontribusi dari kinerja karyawan. Pada dasarnya kedudukan karyawan di dalam organisasi sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi secara terus menerus. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan penting dianggap organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Perusahaan harus mempunyai perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerja sama merencanakan apa yang harus di kerjakan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja diukur merencanakan dan mengenali bagaimana mengatasi kendala serta mencapai pemahaman bersama bagaimana pekerjaan yang dilakukan itu.

Kinerja seseorang dikatakan baik apabila mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai upah dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia bekerja dan melakukan kegiatan bekerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat

termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial supaya menunjang tujuan-tujuan produksi perusahaan dan organisasi dimana ia berada. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya akan memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah keadilan organisasi dalam menjalankan tugas. Keadilan didalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk memotivasi kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa adil dalam sebuah organisasi, maka kinerja karyawan tercapai dan mereka akan bekerja secara professional. Gibson et al (2012: 128) mendefenisikan keadilan organisasi merupakan perasaan atau keadaan individu ketika ia merasa perusahaan tempat bekerja memeberi perlakuan sama terhadap seluruh karyawan.

Selain keadilan organisasi faktor etos kerja juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun. Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) merupakan sebuah BUMN yang bergerak di bidang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia . PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) MERUPAKAN PERUSAHAAN JENIS JASA. Karena PLN menyediakan jasa dalam bidang kelistrikan untuk masyarakat. PLN menyediakan dan mendistribusikan tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit listrik yang bertenaga air, diesel, uap, tenaga angin maupun surya. Untuk menjalankan usahanya perusahaan membutuhkan bahan bakar minyak,

batu bara, gas dan panas bumi. Listrik yang dihasilkan kemudian dikonsumsi oleh industri, komersial, pemukiman dan sarana publik. Produk utama PT. PLN adalah daya listrik yang dihasilkan dari pembangkit listrik.

Untuk dapat menghasilkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka perusahaan harus memiliki keadilan organisasi dan etos kerja. Keadilan organisasi dan etos kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan di PT. PLN ULP (Unit Layanan Pelanggan) Tanjung Morawa mengalami masalah pada keadilan organisasi yaitu kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang terampil bekerja dan sudah bekerja lama, namun belum mendapatkan keadilan secara organisasi. Sebagai contoh karyawan tersebut merasa kesempatan promosi yang diterima belumlah layak apabila dibandingkan masa kerja dan loyalitasnya sebagai karyawan di PT. PLN ULP (Unit Layanan Pelanggan) Tanjung Morawa.

Selain Keadilan Organisasi, etos kerja juga merupakan hal yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam pelaksanaannya, kerap kali ada kendala-kendala yang bisa mengganggu peningkatan kinerja, di antara sering sekali ada di antara karyawan yang suka mengulur-ulur waktu dalam bekerja, dengan tujuan agar kerjaan yang diberikan tidak membebani karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa ?
3. Apakah keadilan organisasi dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang mencari tujuan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dalam melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia kepuasan kerja. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan pada misi yang memiliki keterikatan meneliti di bidang yang sama

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 . Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja (job performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2013:260), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Robbins (2011:95) menyatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Payaman Simanjuntak (2005:1) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang bersal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut mulyadi (2015:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut (Mangkunegara dalam, Mulyadi 2015:63) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kiner antara lain :

a. faktor kemampuan (ability)

secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge, skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang media untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola pimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2016:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Menurut Dianto (dalam Pasolong 2011:50) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan.

- b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan wajib dipertahankan.

2.2. Keadilan Organisasi

2.2.1. Pengertian Keadilan Organisasi

Keadilan organisai (organizational justice) merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Hasil berbagai kajian dan tinjauan terhadap konsep dan hasil empiris keadilan organisasional menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu.

Kepuasan kerja seseorang dapat dijelaskan melalui salah satu teori mengenai kepuasan kerja yaitu Teori Keadilan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta dalam diri seseorang apabila seseorang merasakan adanya keadilan pada hal yang dilakukan dan diterima orang tersebut (Rivai dan Segala, 2011:856). Sutrisno (2012:142) menyebutkan bahwa Teori Keadilan menyatakan setiap manusia selalu menginginkan keadilan sebagai penggerak yang memotivasi mereka dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dimilikinya. Menurut Ardana et al. (2012:38) dalam Teori Keadilan setiap individu akan selalu melakukan perbandingan antara dirinya dengan orang lain dalam hal masukan dan hasil yang diperoleh dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat saya simpulkan keadilan organisasi adalah menggambarkan suatu keadilan yang ada didalam organisasi, yang mana keadilan organisasi atas keputusan pimpinan, persamaan yang dirasakan, efek keadilan dan hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya serta menggambarkan persepsi individu mengenai keadilan di tempat kerja.

2.2.2. Faktor yang mempengaruhi Keadilan Organisasi

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan (dalam Moorman, 2013). Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi menurut Farlin dan Sweeney (2014) adalah:

- a. Karakteristik tugas. Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- b. Tingkat kepercayaan bawahan. Sejauhmana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinan). Semakin tinggi kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- c. Frekuensi feedback. Semakin sering feedback dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- d. Kinerja manajerial. Sejauhmana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- e. Iklim organisasi. Persepsi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya yang juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

2.2.3. Indikator Keadilan Organisasi

Indikator keadilan organisasi menurut Lambert dan Hogan (2012:45) adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan promosi yang adil, ketika karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya mencerminkan keadilan organisasi.
- b. Pengakuan kerja keras, keadilan organisasi juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya.
- c. Prosedur penilaian kinerja yang adil, hal tersebut dapat tercermin dari standard yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.
- d. Sikap atasan yang adil, ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasi

2.3. Etos Kerja

2.3.1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari Bahasa Yunani *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata *ethos* lahirlah apa yang disebut dengan 'ethic' yaitu, pedoman, moral, dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Sehingga dengan etika ini, dikenal istilah etiket. Etiket berkaitan dengan kejiwaan seseorang.

Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Matindas (2017:11) menuliskan bahwa Kant merumuskan etika sebagai dasar logis dari setiap tindakan manusia yang terintegrasi dengan dengan upaya kodratnya di hadirat-Nya. Ya, etika adalah syarat sebenarnya dari hidup yang sebenar-benarnya (termasuk hidup yang ditujukan pada kehidupan bahagia abadi). Etika tidak hanya berkaitan dengan tingkah laku yang baik atau kesusilaan, melainkan bermakna secara luas termasuk menyangkut etika kerja, sebagaimana kata itu (etika) juga memiliki akar sama yaitu dari etos. Berdasarkan hal tersebut Garna (2006 : 244), mendefinisikan Etos Kerja adalah sejumlah nilai-nilai budaya yang diungkapkan oleh sikap dan tindakan seseorang atau sekelompok orang yang di dalamnya terkandung nilai-nilai moral dan pandangan tentang kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat saya simpulkan etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, sikap totalitas yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri terhadap pekerjaan.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Darwish A.Yousef,dalam Ratna Wijayanti (2017) Mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor yaitu

- a) Kerja Keras
- b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
- c) Kreativitas dalam bekerja
- d) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja
- e) Ketepatan waktu dalam bekerja
- f) Keadilan dan kedermawaan di tempat kerja

2.3.4 Indikator-indikator Etos Kerja

Untuk mengetahui apakah etos kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah Alex S Nitisemito (2011:11) mengemukakan beberapa indikator yakni:

a. Sikap karyawan

1. Fleksibilitas saat bekerja
2. Penyesuaian kerja

1. Penguasaan Pekerjaan
2. Senang bekerja

b. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

1. Kepatuhan bekerja
2. Kemauan menyelesaikan pekerjaan

c. Keseriusan karyawan saat bekerja

1. Kesungguhan dalam bekerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator pengukuran terhadap etos kerja dari Alex S Nitisemito (2011:34).

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak (2019)	Pengaruh Etos Kerja dan Iklimh Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semen Bosawa Maros	Etos Kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Bosawa Maros, Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Bosawa Maros
2	Harris Kristanto (2015)	Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada CV Tanaya Fiberglass	Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Keadilan organisasional dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Nurdiah Alfrida Yanti (2019)	Pengaruh Konflik Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Kariawan di PT.SARANA SUMUT VENTURA KOTA MEDAN	konflik dan keadilan organisasi secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Sumut Ventura Medan , konflik dan keadilan organisasi dan

			signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Medan
4	Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar (2015)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE	Etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AE
5	Intan Maharani, Suryono Efendi(2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang dicapai. Kerangka konseptual menurut variable yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (sugiyono;2012).

1. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para pegawainya. organisasi telah didefinisikan sebagai keadilan tempat kerja. Demikian pula keadilan organisasi berarti cara-cara di mana karyawan menentukan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara-cara di mana faktor-faktor penentu ini mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi. Karena berbagai penelitian telah menunjukkan, jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi output dari karyawan sebagai respons alami terhadap perlakuan tidak adil (Iqbal et al., 2017).

Keadilan organisasi terdiri dari tiga jenis yaitu keadilan distributif, keadilan procedural, dan keadilan interaksional .

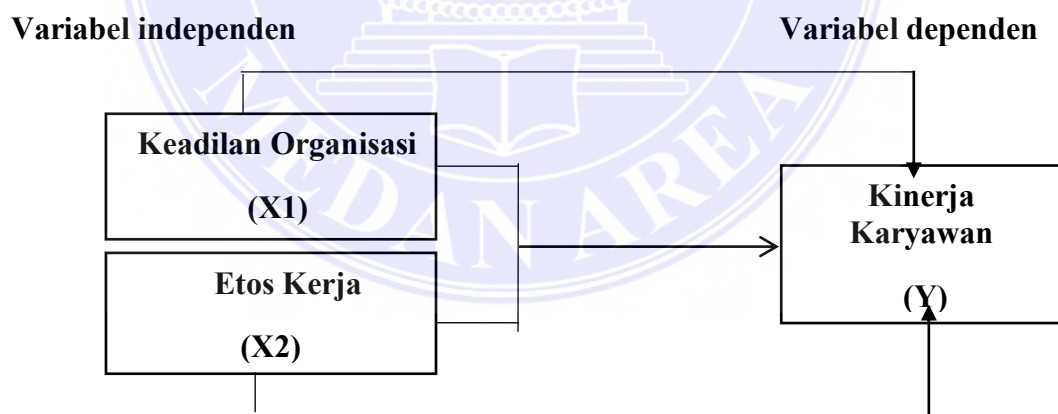
2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total

pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:151). Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi berarti memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melakukan suatu tugas agar lebih optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Jansen Sinamo (2011:31) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Gambar 2.2
Kerangka konseptual



2.6 Hipotesis

Bedasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa.

2. Etos Kerja berpengaruh positif Signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa.
3. Keadilan Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis,Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut sugiyono (2012:68) adalah “ Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh apapun juga hubungan Antara variabel atau lebih ” .

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa, jl. Medan Lubuk Pakam Km 17,5 Tanjung Morawa A, Kec.Tanjung Morawa, Kab.Deli Serdang.

1.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah direncanakan pada bulan September 2019 sampai dengan januari 2020.

Tabel 3.1

Rencana waktu penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2019-2020				
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan proposal	■				
2	Seminar proposal		■			
3	Pengumpulan data			■		
4	Analisis data			■	■	
5	Seminar hasil				■	
6	Pengajuan siding meja hijau				■	
7	Meja hijau					■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:135) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa yang berjumlah 70 orang.

Tabel 3.2
Populasi

Unit	Jumlah
Billar	16
CS	5
Yantek	20
Administrasi pelanggan	10
Tarik SR	7
PD	4
Jumlah	60

3.2.3 Sampel

diambil dari populasi hoes Menurut Sugiono (2015:136) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan diambil dari populasi hoes benar-benar mewakili dari jumlah populasi penelitian. Maka dari itu, digunakan pengambilan teknik sampling jenuh sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa.

3.3 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah untuk mmahami batasan variable penelitian sebelumnya melakukan analisis. Adapun batasan dan definisi operasioanl variable yang di teliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Keadilan Organisasi (X1)	Keadilan Organisasi adalah persepsi masyarakat tentang keadilan dalam organisasi, yang terdiri dari persepsi tentang bagaimana keputusan dibuat mengenai distribusi hasil (keadilan procedural) dan keadilan yang dirasakan orang-orang hasil itu sendiri (Greenberg 210:201)	1. Kesempatan promosi yang adil 2. Pengakuan kerja keras, 3. Prosedur penilaian kinerja yang adil, 4. Sikap atasan yang adil	Likert
Etos Kerja (X2)	Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3)	a. Sikap karyawan b. Perasaan seorang karyawan c. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya d. Keseriusan karyawan saat bekerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Likert

3.4. Jenis Data

a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka yang didapati melalui pemberian skoring, data Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berasal

dari jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu para karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa.

b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kata,atau kalimat yang diperoleh. Data kualitatif dalam penelitian ini berasal dari wawancara yang diberikan kepada responden yaitu pada karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa.

3.. Sumber Data

a. Data primer yaitu data yang diperoleh dari survey lapangan. Data primer dalam penelitian ini berasal dari wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu para karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa.igklk

b. Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada para pengguna data.

3.5. Teknik Pengambilan Data

a. Pengamatan (*observation*) yaitu pengamatan yang dilakukan langsung pada objek penelitian.

b. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang telah dipersiapkan dan diberikan kepada responden yang dimana responden akan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan,dan setiap pertanyaan memiliki opsi yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

NO	PERNYATAAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Netral (N)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (KTS)	1

3.6. Teknik Analisa Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah koefisien layak digunakan sebagai instrument penelitian. Pengukuran jika dikatakan valid dengan mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Realibitas menunjukkan konsistensi dari pengukurannya, dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda menurut (Jogiyanto,2010:135).

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan. Pengujian validitas menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dinyatakan reliable

b. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dinyatakan tidak reliable

3.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Statistic menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan metode menggunakan metode regresi linear berganda (Sugiyono,2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Keadilan Organissi

X2 = Etos Kerja

b0 = Konstanta

b1 – b2 = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.8. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear memiliki beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi untuk penghasilan estimasi yang baik. Dalam penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi klasik sebelum menguji hipotesis yaitu meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat

distribusi normal Antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data distribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistic non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji *one-sample Kolmogrov-Smirnov* (1- Sample K-S), Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan diatas 0,05, maka variabel terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau nilai VIF ≥ 10 Imam Ghozali (2013). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang 0,01. Maka dapat dikatakan terbebas dari Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik harus memiliki variance yang sama (*homokedastisitas*). Gejala heteroskedastisitas sering terjadi dalam penelitian menggunakan data time series. Suatu data dikatakan tidak memiliki heteroskedastisitas apabila signifikannya diatas 0,05 (Ghozali,2013).

3.9. Uji Hipotesi

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 Yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial Antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Kurniawan,2014;199). Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan,dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$)

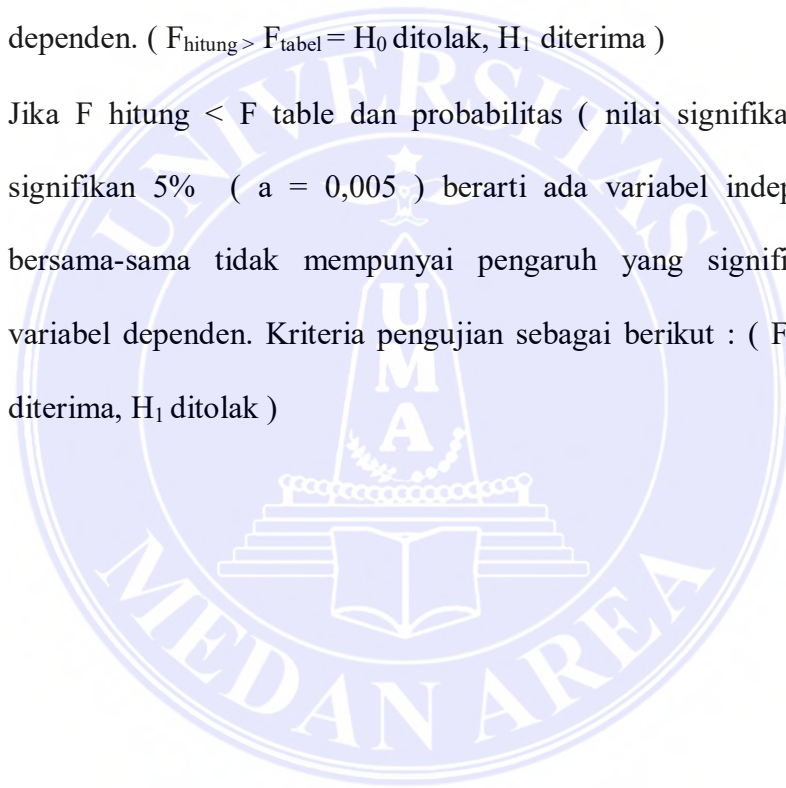
- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikan 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikan 5% (0.05) berarti ada variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima
- $T_{hitung} < t_{tabel} = H_1$ ditolak, H_0 diterima

c. Uji Simultan (uji f)

Uji-f digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terikat (Kurniawan, 2014:198). Pengujian dengan asumsi variabel lain dianggap konstan dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.005$) taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,005$) dengan criteria sebagai berikut:

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,005$) berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. ($F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,005$) berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut : ($F_{hitung} < F_{tabel} =$ diterima, H_1 ditolak)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. variabel Keadilan organisasi secara persial mempengaruhi kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.920 > 2.002$) dan nilai sig $0.000 > 0.05$ yaitu artinya signifikan.
2. variabel Etos kerja secara persial mempengaruhi kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.142 > 2.002$) dan nilai sig $0.000 > 0.05$ yang artinya signifikan.
3. variabel Keadilan organisasi dan Etos kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($96.679 > 3,16$) dan signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) yang artinya signifikan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai tabel R Square yang di peroleh sebesar 0,764. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 76,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi dan etos kerja , sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa agar hendaknya lebih memperhatikan keadilan organisasi didalam perusahaan, karena keadilan yang baik
2. akan menimbulkan komitmen karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan standar pekerjaan yang jelas dan adil bagi setiap karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus meningkatkan keadilan seperti memberikan penghargaan secara adil kepada karyawan.
3. Disarankan kepada PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa agar, bisa memastikan seluruh karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, Dan itu akan diperoleh jika seluruh karyawan memiliki etos kerja yang baik.
4. Bagi penulis bahwa skripsi ini belum sempurna masih membutuhkan banyak perbaikan, kritik dan saran terhadap skripsi ini, variabel yang saya ambil dalam skripsi ini adalah variabel independent yaitu keadilan organisasi dan etos kerja, sedangkan untuk dependent adalah kinerja karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain seperti kenaikan jabatan, sikap atasan, pengembangan pegawai yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., Utama, I Wayan Mudiarta. 2012.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Cahyani, Haniifah, 2007 *tentang Etos Kerja.* Bandung ; UPI Press Jakarta.

Darham, Muhammad, 2015, *Keadilan organisasi dalam meningkatkan kinerja,*
Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada.

Gomes, Faustino Cardoso, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Andi
Offset, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara,
Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia. Reflika Aditama,* Bandung.

Prawirosentono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja
Pegawai.* Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya
Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua.* Jakarta:
Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung : PT
Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana
Prenada Media Group

JURNAL

Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar (2015) **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE”** Vol .3, No. 2, September 2015
Hlm. 150-158.

Harris Kristanto (2015) **“Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada CV Tanaya Fiberglass”** VOL. 17, NO. 1, MARET 2015, 86–98

Intan Maharani, Suryono Efendi(2017) **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia”**
Volume 13, No. 2, Juli 2017 Hlm. 49-61.

Jlisa Aqsariyanti, Herman Sjahruddin, Nurlaely Razak (2019) **”Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semen Bosawa Maros’ Issue1”**Agustus, 2019;27-36.

Nurdiah Alfrida Yanti. (2019) **“Pengaruh Konflik Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Kariawan di PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan”**.

LAMPIRAN



Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.PLN (Persero) ULP

Tanjung Morawa

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I . DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)

S = Setuju (diberi nilai 4)

N = Netral (diberi nilai 3)

TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KEADILAN ORGANISASI (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kesempatan promosi yang adil						
	Kenaikan jabatan/promosi didasarkan pada prestasi guna meningkatkan kinerja					
	Kebijakan kenaikan jabatan/promosi dilakukan secara adil dapat mempengaruhi kinerja					
Pengakuan kerja keras						
	Memberi jaminan karir atas kerja keras karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja					
	Memberikan reward berupa bonus pada saat lembur dapat meningkatkan kinerja					
Prosedur penilaian kinerja yang adil						
	prosedur penilaian yang diterapkan harus bersikap adil terhadap hasil kerja semua karyawan guna meningkatkan kinerja					
	Penilai memenuhi kualifikasi penilai yang objektif dapat mempengaruhi kinerja					
Sikap atasan yang adil						
	Atasan mempunyai hubungan baik terhadap semua karyawan dapat mempengaruhi kinerja					
	Atasan berlaku adil dalam memberikan penilaian atas prestasi kerja bawahannya dapat mempengaruhi kinerja					

1. VARIABEL BEBAS ETOS KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
Sikap karyawan					
	Karyawan yang bersikap baik terhadap sesama karyawan dapat mempengaruhi kinerja				
	Bersikap ramah terhadap sesama karyawan dapat mempengaruhi kinerja				
Perasaan seorang karyawan					
	Menjaga perasaan sesama karyawan agar tidak mempengaruhi kinerja				
	Karyawan harus saling mengerti satu sama lain dalam menjalankan tugas guna meningkatkan kinerja				
Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya					
	Melaksanakan pekerjaan tidak menunggu perintah yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja				
	Karyawan selalu siap melaksanakan tugas-tugas yang di berikan dapat meningkatkan kinerja				
Keseriusan karyawan dalam bekerja					
	Karyawan harus dengan serius dalam melakukan pekerjaannya guna meningkatkan kinerja				
	Karyawan harus fokus dan berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaan guna meningkatkan kinerja				

1. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
Kualitas					
	Kinerja karyawan dapat dilihat dari ketelitian, kecermatan dan perhitungan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan				
	Kinerja karyawan dapat dilihat dari memiliki skill sesuai dengan pekerjaan				
Kuantitas					
	Kinerja karyawan dalam dapat dilihat dari tingkat pencapaian volume kerja atau target yang dihasilkan karyawan yang sesuai dengan harapan				
	Kinerja karyawan dapat di lihat dari jumlah kerja yang dapat diselesaikan dalam satu period melebihi karyawan lain				
Ketepatan Waktu					
	Kinerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan				

	Kinerja karyawan dapat dilihat dari membuat rencana kerja sebelum menjalankan tugasnya				
Efektivitas					
	Kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target yang diharapkan dalam menyelesaikan pekerjaan				
	Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat di lihat dari dalam menjalankan tugasnya tepat sasaran				
Kemandirian					
	Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan				
	Kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan menjalankan pekerjaannya tanpa meminta bantuan orang lain				

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Lampiran 2

No Responden	Keadilan Organisasi (X1)								Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	3	3	3	3	3	3	4	27
2	5	3	3	3	3	3	3	4	27
3	5	3	4	4	3	4	3	4	30
4	4	3	4	4	5	4	4	4	32
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	4	4	4	4	4	4	4	3	31
7	4	4	4	3	4	5	4	3	31
8	3	4	4	3	4	5	4	3	30
9	3	4	4	3	5	5	4	3	31
10	3	4	5	3	5	5	5	3	33
11	3	4	5	5	5	3	5	3	33
12	4	5	5	5	5	3	5	5	37
13	4	5	5	5	4	3	5	5	36
14	4	5	4	5	4	3	4	5	34
15	4	4	4	4	4	4	4	3	31
16	3	4	4	4	4	4	4	3	30

17	3	4	3	4	4	4	3	3	28
18	3	4	3	4	4	4	3	3	28
19	3	4	3	3	4	3	3	3	26
20	4	4	3	3	4	3	3	3	27
21	4	4	3	3	5	3	3	3	28
22	4	4	4	3	5	3	4	3	30
23	4	5	4	5	5	4	4	4	35
24	4	5	4	5	5	4	4	4	35
25	5	5	5	4	5	4	5	4	37
26	5	5	5	4	5	5	5	4	38
27	5	4	5	4	5	5	5	3	36
28	5	4	4	3	4	3	4	3	30
29	3	4	5	3	4	3	5	3	30
30	3	4	4	3	4	3	4	4	29
31	3	3	4	3	4	3	4	4	28
32	4	3	5	3	4	3	5	4	31
33	4	3	4	3	4	3	4	4	29
34	4	3	4	3	4	3	4	4	29
35	4	5	5	4	5	4	5	3	35
36	5	5	4	4	5	4	4	3	34
37	5	4	4	4	5	4	4	4	34
38	5	4	5	5	5	5	5	4	38
39	5	4	5	5	5	5	5	4	38
40	4	3	4	5	4	5	4	5	34
41	4	3	4	4	4	4	4	5	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	4	5	4	5	4	4	4	35
46	5	5	5	4	5	4	5	5	38
47	5	5	5	4	5	4	5	5	38
48	4	4	4	4	5	4	4	4	33
49	4	4	4	3	5	3	4	4	31
50	4	4	4	3	5	3	4	4	31
51	5	4	3	4	4	4	3	4	31
52	5	4	3	4	4	4	3	4	31
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	5	5	5	4	4	35

55	4	5	5	5	5	5	5	5	39
56	4	5	5	5	5	5	5	5	39
57	4	5	5	4	5	4	5	5	37
58	3	4	5	4	5	4	5	4	34
59	3	4	3	4	5	4	3	4	30
60	3	4	3	4	5	4	3	4	30

No Responden	Etos Kerja (X2)								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	25
2	3	3	3	3	3	4	3	3	25
3	4	3	3	3	4	4	5	4	30
4	5	4	4	4	4	4	5	4	34
5	4	4	3	4	4	4	5	4	32
6	4	4	3	4	4	4	5	4	32
7	4	3	3	4	4	5	5	3	31
8	3	3	4	4	3	5	4	3	29
9	4	3	3	4	3	5	4	3	29
10	4	3	3	5	3	5	4	3	30
11	4	5	4	5	5	5	4	5	37
12	5	5	4	5	5	4	4	5	37
13	5	5	5	5	5	4	4	5	38
14	4	5	4	4	5	5	4	5	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	4	4	4	4	4	4	4	31
17	4	4	3	3	4	4	3	4	29
18	3	4	4	3	4	4	3	4	29
19	4	3	3	3	4	3	3	3	26
20	4	3	3	3	5	3	3	3	27
21	3	3	4	3	5	4	3	3	28
22	4	3	4	4	3	3	4	3	28
23	4	5	4	4	3	4	4	5	33
24	3	5	2	4	3	3	4	5	29
25	4	4	4	5	3	3	5	4	32
26	4	4	4	5	4	3	5	4	33
27	3	4	4	5	4	4	5	4	33
28	3	4	3	4	4	4	4	3	29
29	4	3	5	5	3	4	5	3	32
30	4	3	3	4	3	3	4	3	27

31	5	3	4	4	3	4	4	3	30
32	4	3	4	5	3	4	5	3	31
33	4	3	4	4	3	4	4	3	29
34	3	3	4	4	4	3	4	3	28
35	5	4	5	5	4	5	5	4	37
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	5	4	4	3	4	4	32
38	4	5	3	5	5	4	5	5	36
39	5	5	4	5	5	5	5	5	39
40	4	5	4	4	5	5	4	5	36
41	3	4	3	4	4	4	4	4	30
42	3	4	4	4	4	3	4	4	30
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	3	4	4	4	4	5	4	4	32
45	4	4	4	4	4	3	5	4	32
46	4	4	3	5	4	4	5	4	33
47	4	4	4	5	4	4	5	4	34
48	5	4	5	4	4	4	4	4	34
49	4	3	5	4	3	4	4	3	30
50	4	3	4	4	3	5	4	3	30
51	4	4	4	3	4	4	3	4	30
52	4	4	4	3	4	3	3	4	29
53	3	4	4	4	4	4	4	4	31
54	4	5	4	4	5	3	4	5	34
55	4	5	4	5	5	5	5	5	38
56	3	5	3	5	5	4	5	5	35
57	4	4	4	5	4	4	5	4	34
58	3	4	4	5	4	4	5	4	33
59	4	4	4	3	4	4	3	4	30
60	5	4	5	3	4	3	3	4	31

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)										Total_y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	34
2	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	34
3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	3	41
4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	43
5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	42

6	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	41
7	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	39
8	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	36
9	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	37
10	5	3	4	3	3	3	3	4	3	5	36
11	5	3	4	5	3	5	3	4	3	5	40
12	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	46
13	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	45
14	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
17	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
18	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
20	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33
21	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	34
22	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	37
23	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	43
24	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
25	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
26	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
27	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	44
28	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	39
29	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	38
30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
31	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
32	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	38
33	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
34	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	38
35	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	45
36	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	41
37	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	41
38	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	46
39	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	46
40	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	40
41	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	39
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

45	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
46	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
47	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
49	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	40
50	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	37
51	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	37
52	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	40
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
54	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
55	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
56	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
57	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
58	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	42
59	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	38
60	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	38

Lampiran 3

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS KEADILAN ORGANISASI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_x1
X1.1	Pearson Correlation	1	.183	.195	.195	.115	.130	.165	.305	.438
	Sig. (2-tailed)		.161	.134	.136	.381	.323	.208	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.183	1	.455	.515	.623	.266	.462	.244	.697
	Sig. (2-tailed)	.161		.000	.000	.000	.040	.000	.060	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.195	.455	1	.377	.545	.314	.984	.335	.799
	Sig. (2-tailed)	.134	.000		.003	.000	.015	.000	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.195	.515	.377	1	.402	.431	.378	.507	.724
	Sig. (2-tailed)	.136	.000	.003		.001	.001	.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.115	.623	.545	.402	1	.402	.530	.179	.704
	Sig. (2-tailed)	.381	.000	.000	.001		.001	.000	.171	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.130	.266	.314	.431	.402	1	.313	.078	.561
	Sig. (2-tailed)	.323	.040	.015	.001	.001		.015	.556	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.165	.462	.984	.378	.530	.313	1	.333	.792
	Sig. (2-tailed)									
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

	Sig. (2-tailed)	.208	.000	.000	.003	.000	.015		.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.305 [*]	.244	.335 ^{**}	.507 ^{**}	.179	.078	.333 ^{**}	1	.569 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.018	.060	.009	.000	.171	.556	.009		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_x1	Pearson Correlation	.438 ^{**}	.697 ^{**}	.799 ^{**}	.724 ^{**}	.704 ^{**}	.561 ^{**}	.792 ^{**}	.569 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS ETOS KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_x2
X2.1	Pearson Correlation	1	.323	.290	.280	.220	.126	.278 [*]	.361	.577
	Sig. (2-tailed)		.012	.025	.030	.091	.338	.031	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.323 [*]	1	.200	.370 ^{**}	.671 ^{**}	.154	.203	.965 ^{**}	.806 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012		.125	.004	.000	.241	.120	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.290 [*]	.200	1	.234	-.011	-.082	.042	.200	.359 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.025	.125		.072	.936	.535	.750	.125	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.280 [*]	.370 ^{**}	.234	1	.108	.291 [*]	.769 ^{**}	.336 ^{**}	.702 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.030	.004	.072		.412	.024	.000	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.220	.671 ^{**}	-.011	.108	1	.111	.074	.671 ^{**}	.596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.936	.412		.399	.572	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.126	.154	-.082	.291 [*]	.111	1	.247	.154	.408 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.338	.241	.535	.024	.399		.057	.241	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

X2.7	Pearson Correlation	.278 [*]	.203	.042	.769 ^{**}	.074	.247	1	.236	.597 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.031	.120	.750	.000	.572	.057		.069	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.361 ^{**}	.965 ^{**}	.200	.336 ^{**}	.671 ^{**}	.154	.23	1	.813 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.125	.009	.000	.241	.06		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_x2	Pearson Correlation	.577 ^{**}	.806 ^{**}	.359 ^{**}	.702 ^{**}	.596 ^{**}	.408 ^{**}	.59	.813 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.001	.00	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	8

Lampiran 5

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.207	.847 ^{**}	.336 [*]	.161	.336 [*]	.348 ^{**}	.395 [*]	.290	.464 [*]	.731 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.113	.000	.009	.220	.009	.006	.002	.025	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.207	1	.487 ^{**}	.046	.311 [*]	.015	.304 [*]	.062	-.046	.158	.441 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.113		.000	.727	.016	.912	.018	.637	.728	.227	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.847 ^{**}	.487 ^{**}	1	.236	.258 [*]	.202	.450 ^{**}	.204	.222	.320 [*]	.714 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.070	.046	.121	.000	.117	.089	.013	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.336 ^{**}	.046	.236	1	.174	.967 ^{**}	.232	.451 [*]	.483 ^{**}	.325 [*]	.711 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.009	.727	.070		.183	.000	.074	.000	.000	.011	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.161	.311 [*]	.258 [*]	.174	1	.174	.111	.106	.289 [*]	.004	.444 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.220	.016	.046	.183		.183	.399	.419	.025	.976	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.336 ^{**}	.015	.202	.967 [*]	.174	1	.199	.487 [*]	.448 ^{**}	.365 ^{**}	.700 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.009	.912	.121	.000	.183		.128	.000	.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.348 ^{**}	.304 [*]	.450 ^{**}	.232	.111	.199	1	.164	.407 ^{**}	.002	.549 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.018	.000	.074	.399	.128		.211	.001	.988	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.395 [*]	.062	.204	.451 [*]	.106	.487 ^{**}	.164	1	.170	.556 ^{**}	.586 ^{**}
	Sig. (2-tailed)											
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

	Sig. (2-tailed)	.002	.637	.117	.000	.419	.000	.211		.195	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson Correlation	.290		.222	.483	.289	.448	.407	.170	1	.085	.562
	Sig. (2-tailed)	.025	.728	.089	.000	.025	.000	.001	.195		.517	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.10	Pearson Correlation	.464	.158	.320	.325	.004	.365	.002	.556	.085	1	.527
	Sig. (2-tailed)	.000	.227	.013	.011	.976	.004	.988	.000	.517		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_Y	Pearson Correlation	.731	.441	.714	.711	.444	.700	.549	.586	.562	.527	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

Lampiran 6

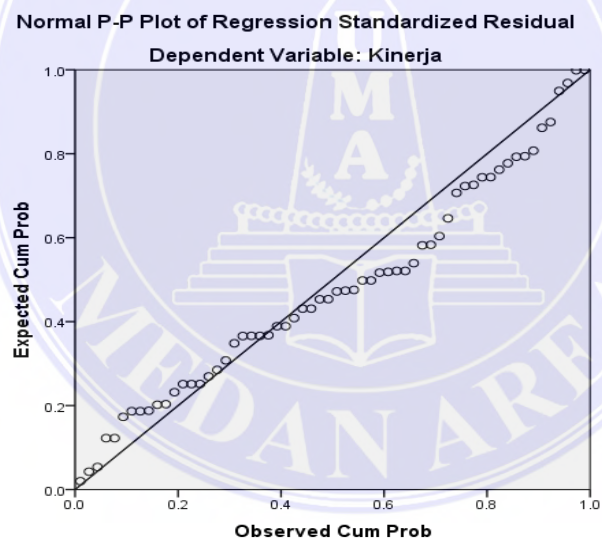
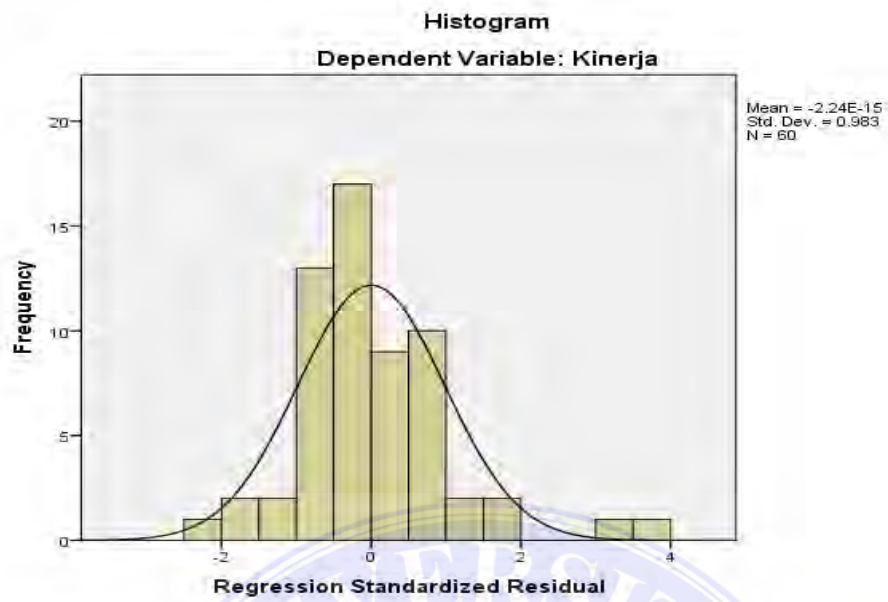
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97776207
	Absolute	.129
Most Extreme Differences	Positive	.129
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.998
Asymp. Sig. (2-tailed)		.273

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 7

Uji Multikolonieritas

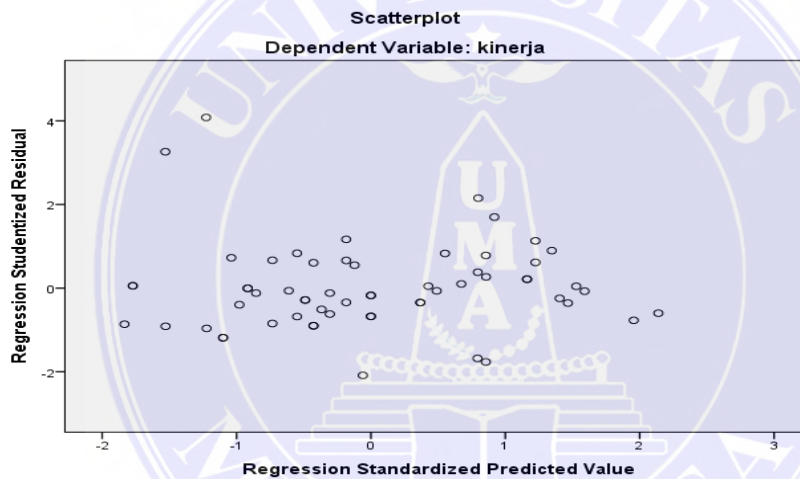
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.722	2.633		1.793	.078		
	Keadilan Organisasi	.669	.097	.596	6.920	.000	.538	1.859
	Etos Kerja	.444	.107	.357	4.142	.000	.538	1.859

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8

Uji Heteroskedasitas



Lampiran 9

Koefisien Deteminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.764	2.01216

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 10

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.869	2	391.434	96.679	.000 ^b
	Residual	230.781	57	4.049		
	Total	1013.650	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 11

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.722	2.633		1.793	.078
	X1	.669	.097	.596	6.920	.000
	X2	.444	.107	.357	4.142	.000

a. Dependent Variable: Y