

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEADILAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT INDAH MANDIRI SARI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ERIKA YULIANI  
NPM : 14 832 0131**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

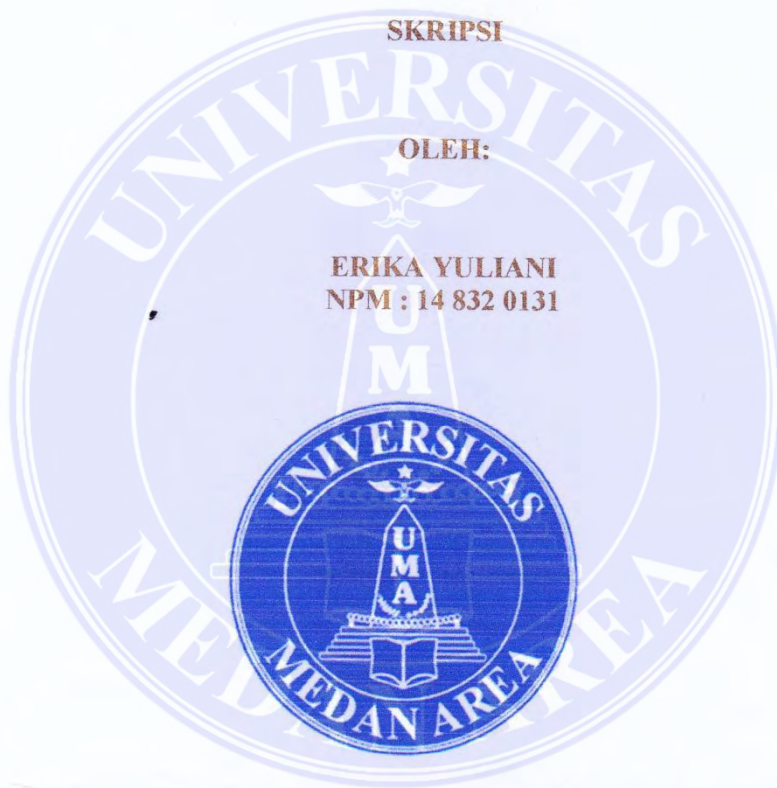
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEADILAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT INDAH MANDIRI SARI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ERIKA YULIANI  
NPM : 14 832 0131**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/6/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/6/21

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEADILAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT INDAH MANDIRI SARI  
MEDAN**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/6/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/6/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT Indah Mandiri Sari Medan  
Nama : **ERIKA YULIANI**  
Npm : 148320131  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:  
Komisi Pembimbing



(Drs. Patar Marbun, M.Si)  
Pembimbing

Mengetahui:



(D. Kasan Effendi, SE, M.Si)  
Dekan



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

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 19 Januari 2021

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Januari 2021



**ERIKA YULIANI**  
**148320131**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS

### AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erika Yuliani

NPM : 148320131

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty non-eksklusif (non-eksklusive royalty free right)**, atas karya ilmiah saya berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Mandiri Sari Medan”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada Tanggal 19 Januari 2021

Yang Menyatakan



ERIKA YULIANI  
148320131

## Riwayat Hidup

Penulis dilahirkan di Medan, tepat pada tanggal 28 Juli 1996 dari ayah yang bernama Misno dan ibu yang bernama Dewi Br. KaroSekali. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Penulis menyelesaikan Taman Kanak-kanak di TK. ARAFAH Titi Kuning, kemudian sekolah dasar di SD NEGERI 064988 MEDAN, Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP NEGERI 10 MEDAN, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA NEGERI 17 MEDAN dan lulus tahun 2014, kemudian penuliis melanjutkan kejenjang Perguruan Tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi & Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.

PENGARUH MOTIVASI DAN KEADILAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT INDAH MANDIRI SARI MEDAN

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Mandiri Sari Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Indah Mandiri Sari yang berjumlah 50 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, maka diperoleh 50 karyawan PT. Indah Mandiri Sari Medan yang menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 17.0 (*Statistic Product and Services Solution*) for windows dan pengujian asumsi klasik. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan keadilan organisasi, sementara kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,259 > 2,012$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel keadilan organisasi diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,418 > 2,012$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian variabel keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $81,873 > 3,20$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil koefisien determinasi antara variabel motivasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,767 atau 76,7%, artinya sebesar 76,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan keadilan organisasi, sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

**Kata kunci : Konflik, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**



*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDAH MANDIRI SARI  
MEDAN*

**Abstract**

A. *This study aims to determine whether organizational motivation and justice have an effect on employee performance at PT. Indah Mandiri Sari Medan. This type of research is a causal associative. The population in this study were all employees at PT. Indah Mandiri Sari, amounting to 50 people, using the sampling technique is a saturated sample, then obtained 50 employees of PT. Indah Mandiri Sari Medan as the research sample. Data collection techniques in this study are field research methods and secondary data. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS 17.0 (Statistical Product and Services Solution) software for windows and classical assumption testing. The independent variables used in this study are motivation and organizational justice, while employee performance is the dependent variable.*

B. *The results showed that partially, the motivation variable obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $7,259 > 2,012$ ) and the significance value was smaller than the probability value ( $0,000 < 0,05$ ), thus the conflict variable had a significant effect on employee performance, partially the organizational justice variable. Simultaneously, it shows that the variables of motivation and organizational justice have a significant effect on employee performance because the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $81,873 > 3,20$ ) and the significant value is smaller than the significant level ( $0,000 < 0,05$ ). The results of the coefficient of determination between motivation and organizational justice variables on employee performance are 0.767 or 76.7%, meaning that 76.7% of employee performance is influenced by motivation and organizational justice variables, while the remaining 23.3% is influenced by other variables not examined by the authors.*

**Keywords: Conflict, Work Environment and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati penulis memanjatkan segala Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Mandiri Sari”**. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah dapat berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Orang Tua dari penulis **Bapak Misno dan Ibu Dewi Br. KaroSekali** yang telah membesarkan dan memberi banyak dukungan yang luar biasa setiap hari nya, dalam bentuk doa, kasih sayang yang tulus serta perhatian yang luar biasa bagi penulis. Dan dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Patar Marbun, SE, M.Si selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan arahan serta masukan yang sangat membantu untuk penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku dosen sekretaris yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan membantu penulis untuk penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kedua adik yang penulis sayangi **Elisa Oktavia** dan **Elfandi Putra** yang telah banyak memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang dan cinta untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan perkuliahan selama ini dengan baik.
8. Untuk Randy Sah Putra yang telah mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Kelak bisa kita baca bersama skripsi ini suatu sore yang indah.
9. Semua teman-teman penulis yang telah membantu memberi dukungan dan cerita yang manis selama penyelesaian skripsi dan perkuliahan.
10. Dan Ibu Masdiana Br. Sembiring selaku Pimpinan PT. Indah Mandiri Sari Medan yang telah memberikan penulis izin dalam melakukan riset untuk penyelesaian skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan ilmu bagi kita semua.

Medan, 30 November 2020

Penulis



Erika Yuliani  
148320131

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>6</b>
2.1.1. Pengertian Motivasi .....	6
2.1.2. Jenis-Jenis Motivasi .....	6
2.1.3. Indikator Motivasi.....	11
2.1.4. Keadilan Organisasi .....	12
2.1.5. Jenis-Jenis Keadilan Organisasi.....	13
2.1.6. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keadilan Organisasi.....	14
2.1.7. Indikator Keadilan Organisasi .....	15
2.1.8. Kinerja.....	17

2.1.9. Standar Kinerja .....	17
2.2.0. Indikator Kinerja .....	17
<b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>21</b>
<b>2.4 Hipotesis .....</b>	<b>23</b>

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
3.2 Populasi dan Sampel .....	25
3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasioanl .....	26
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.6 Teknik Analisa Data .....	28
3.6.1 Uji Validitas .....	28
3.6.2 Uji Statistik .....	29
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.5.5 Uji Hipotesis .....	31
3.5.6 Uji Koefisien Determinasi .....	32

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	33
4.2 Analisis Data .....	39
4.3 Pembahasan .....	64

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	67
----------------------	----

5.2 Saran ..... 68

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

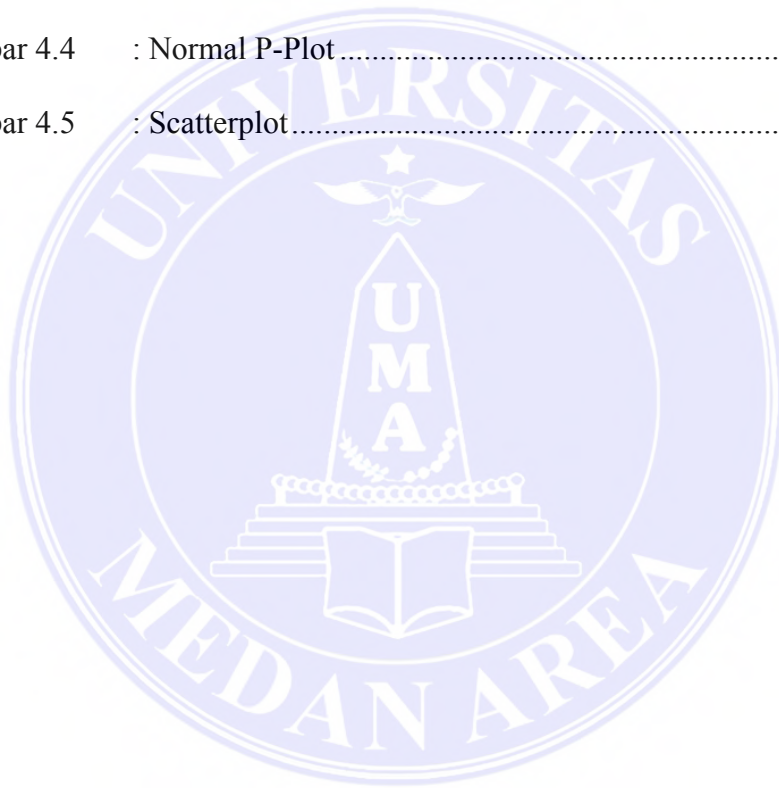
	Halaman
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 2.1 : Rincian Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.2 : Definisi Operasional.....	39
Tabel 4.1 : Penentuan Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 : Penentuan Sampel Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 : Distribusi Jawaban Responden P1 .....	62
Tabel 4.4 : Distribusi Jawaban Responden P2 .....	63
Tabel 4.5 : Distribusi Jawaban Responden P3 .....	63
Tabel 4.6 : Distribusi Jawaban Responden P4 .....	64
Tabel 4.7 : Distribusi Jawaban Responden P5 .....	64
Tabel 4.8 : Distribusi Jawaban Responden P6 .....	65
Tabel 4.9 : Distribusi Jawaban Responden P7 .....	65
Tabel 4.10 : Distribusi Jawaban Responden P8 .....	66
Tabel 4.11 : Distribusi Jawaban Responden P9 .....	66
Tabel 4.12 : Distribusi Jawaban Responden P10 .....	67
Tabel 4.13 : Distribusi Jawaban Responden P11 .....	67
Tabel 4.14 : Distribusi Jawaban Responden P12 .....	68
Tabel 4.15 : Distribusi Jawaban Responden P13 .....	68
Tabel 4.16 : Distribusi Jawaban Responden P14 .....	69
Tabel 4.17 : Distribusi Jawaban Responden P15 .....	69
Tabel 4.18 : Distribusi Jawaban Responden P16 .....	70

Tabel 4.19	: Distribusi Jawaban Responden P17 .....	70
Tabel 4.20	: Distribusi Jawaban Responden P18 .....	71
Tabel 4.21	: Distribusi Jawaban Responden P19 .....	71
Tabel 4.22	: Distribusi Jawaban Responden P20 .....	72
Tabel 4.23	: Distribusi Jawaban Responden P21 .....	72
Tabel .24	: Distribusi Jawaban Responden P22 .....	73
Tabel 4.25	: Distribusi Jawaban Responden P23 .....	73
Tabel 4.26	: Distribusi Jawaban Responden P24 .....	74
Tabel 4.27	: Distribusi Jawaban Responden P25 .....	74
Tabel 4.28	: Distribusi Jawaban Responden P26 .....	75
Tabel 4.29	: Distribusi Jawaban Responden P27 .....	75
Tabel 4.30	: Distribusi Jawaban Responden P28 .....	76
Tabel 4.31	: Hasil Uji Validitas Variabel Konflik.....	77
Tabel 4.32	: Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4.33	: Hasil Uji Validitas Variabel KinerjaKaryawan.....	78
Tabel 4.34	: Hasil Uji Reliabilitas .....	78
Tabel 4.35	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	79
Tabel 4.36	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 4.37	: Hasil Uji Parsial.....	84
Tabel 4.38	: Hasil Uji Simultan .....	85
Tabel 4.39	: Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	86



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 2.1 : Logo Perusahaan.....	47
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi .....	49
Gambar 4.3 : Histogram .....	81
Gambar 4.4 : Normal P-Plot.....	81
Gambar 4.5 : Scatterplot.....	82



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di masa globalisasi saat ini sumber daya merupakan satu faktor penunjang yang sangat penting dalam setiap organisasi baik fokusnya ialah profit atau pun non profit, demi kemajuan sebuah perusahaan daya saing sumber daya manusia menjadi sangat penting, hal tersebut bukan tidak lain adalah demi tercapainya visi dan misi sebuah perusahaan, maka sangat penting pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat mencapai profitabilitas perusahaan, dengan adanya penetapan fungsi dan peranan setiap individu, mudah bagi sebuah perusahaan me-manajemen sumber daya manusianya, hal tersebut dilakukan untuk menjalin hubungan antara setiap fungsi fungsi yang beragam dalam perusahaan serta menilai kembali, bagaimana hasil kerja dan prestasi sumber daya tersebut. Oleh sebab hal tersebut perusahaan harus mampu memadukan kebutuhan bagaimana sebuah perusahaan menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya sehingga kinerja karyawan adalah suatu rekaman hasil kerja yang diperoleh karyawan melalui setiap kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Kristanto, 2015).

Kinerja merupakan hasil pencapaian individu atau seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya ( Mangkunegara 2001), sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) , kinerja mengartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja

yang dapat dibuktikan secara konkrit serta dapat diukur untuk selanjutnya akan dibandingkan dengan standart hasil kerja yang telah ditentukan. Menurut Mathis & Jackson (2002), kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan.

Sebuah organisasi diharapkan mampu mempertimbangkan kebutuhan serta harapan sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi. Dalam segi aspek demi menunjang semangat kerja serta peningkat produktivitas karyawannya, hal tersebut umumnya dapat dilakukan diantaranya melalui pemberian motivasi dan pemenuhan keadilan di dalam sebuah organisasi.

Proses memotivasi karyawan adalah awal bagi sebuah organisasi mendorong agar para karyawannya memberikan hasil atau kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Untuk memotivasi karyawannya, organisasi harus menghubungkan setiap usaha dan pengorbanan yang diberikan dengan hasil yang diharapkan oleh para karyawan melalui kinerja yang mereka tunjukkan. Input yang efisien dan tepat sasaran merupakan sesuatu yang dapat diberikan oleh para karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi, sedangkan hasil merupakan apapun yang diperoleh oleh para karyawan dari pekerjaannya (Solihin,2009).

Tak lupa pula keadilan merupakan suatu faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, keadilan merupakan keadaan dimana seorang individu membandingkan input serta output dari pekerjaannya dengan input dan output orang lain dan selanjutnya mereka akan merespons untuk menghapuskan setiap ketidakadilan yang terjadi (Robbins, 2001), dengan arti nilai keadilan yang diberikan sebuah perusahaan sangat penting dalam mempengaruhi

input para sumber daya manusia, hal itu berarti setiap adanya diskriminasi dalam sebuah organisasi baik berupa hak, tanggung jawab dan kinerja sangat penting dipertimbangkan agar tidak menimbulkan rasa tidak dihargai terhadap perbedaan pencapaian antara satu pekerja dengan yang lainnya.

PT Indah Mandiri sari adalah perusahaan jasa pembacaan stand meter listrik dan penagihan rekening listrik dibawah naungan PLN, untuk mempertahankan existensinya di dunia bisnis, perusahaan harus mampu bersaing demi kesinambungan bisnis kedepannya, Untuk itu perusahaan harus mampu memberikan motivasi serta memberikan keadilan untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi keberhasilan tujuan organisasi sehingga perusahaan akan tetap eksis serta mampu bertahan menjadi pioner di dunia bisnis. Pada era masa ini muncul banyak perusahaan jasa sejenis yang semakin berusaha meningkatkan kualitas dan produktivitas demi menyaingi PT Indah Mandiri. Untuk itu, perusahaan harus dapat memperhatikan keinginan karyawan mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang baik yang akan berdampak pada keberhasilan tujuan organisasi, demi perusahaan tetap eksis pada era sekarang ini serta tidak kalah saing dengan perusahaan sejenis lainnya. Dengan adanya motivasi, mendorong pekerja dalam meningkatkan hasil kerjanya, motivasi tersebut menjadi fokus pimpinan untuk mempengaruhi pekerja dengan berbagai macam cara seperti peningkatan karier, gaji, tunjangan , bonus dan lainnya, Keadilan organisasi menjadi hal penting yang semestinya dilaksanakan dalam sebuah organisasi. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, hasilnya mereka juga akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai timbal baliknya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Keadilan organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Mandiri sari Medan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatasmaka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Mandiri Sari Medan ?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Mandiri Sari Medan ?
3. Apakah Motivasi dan keadilan organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Mandiri Sari Medan ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah di atas penelitian ini dilakukan dengan tujuan, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Mandiri Sari Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Mandiri Sari Medan.

3. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan keadilan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Mandiri Sari Medan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak -pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh Motivasi dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja PT Indah Mandiri Sari Medan.

2. Bagi Peneliti

Menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dalam Manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Motivasi dan keadilan organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Indah Mandiri Sari Medan.

3. Bagi Peneliti lainnya

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi Akademisi

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari konflik dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa Latin “*Movere*” yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan tertentu (Reksohadiprojo & Hani, 2001), sedangkan Suratman (2003) motivasi adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Hal tersebut menjelaskan, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Berdasarkan beberapa disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keinginan untuk melakukan tugas dengan baik dilakukan secara sadar guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Ada beberapa teori mengenai jenis jenis motivasi, adapun teori tersebut , antara lain:

Menurut Gibson, bahwa teori-teori motivasi mengacu pada dua kategori sebagai berikut:

- a. Teori kepuasan (*content theories*), yang memusatkan perhatian kepada faktor dalam diri orang yang menguatkan (*energize*), yang mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*), dan menghentikan (*stop*) perilaku pegawai.
- b. Teori proses (*process theories*) yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan diberhentikan. Teori proses motivasi terdiri atas teori penguat, teori pengharapan, teori keadilan dan teori penepatan tujuan.

Sedangkan teori-teori motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

1. Teori kepuasan

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori kepuasan antara lain:

- a. Teori motivasi klasik

F.W. Taylor mengatakan teori ini merupakan teori motivasi kebutuhan tunggal. Manusia mau bekerja giat agar mendapatkan imbalan materi dari hasil pekerjaannya berbentuk uang atau barang.

- b. Teori Maslow

Teori kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang bekerja dengan giat karena adanya suatu kebutuhan yang bermacam-macam dan berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:



1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk sehari-hari seperti rumah, pakaian, makanan, minuman, udara untuk bernafas dan sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan dari perlindungan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat, dicintai, dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan masyarakat dilingkungannya.
5. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan.

c. Teori Herzberg

Teori Herzberg berpendapat bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor kesehatan dibutuhkan secara terus menerus karena kebutuhan ini setelah terpenuhi akan kembali ketitik nol. Sedangkan faktor pemeliharaan seperti balas jasa atau gaji, kondisi kerja supervisi dan macam-macam tunjangan.
2. Faktor pemeliharaan yang menyangkut psikologis seseorang.

Kebutuhan ini meliputi keberhasilan, penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi yang baik dan dapat menghasilkan prestasi yang baik pula.

d. Teori X dan teori Y Mc.Gregor.

Teori X menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan pengawasan yang ketat, dipaksa serta diarahkan supaya bekerja dengan sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan pada teori X ini adalah motivasi negatif dengan memberikan hukuman yang tegas. Sedangkan dalam teori Y merupakan motivasi positif yaitu dengan memotivasi karyawan dilakukan dengan peningkatan partisipasi, kerjasama yang baik sehingga mereka akan mendapatkan timbal balik berupa hadiah bagi mereka yang mempunyai prestasi yang baik.

e. Teori Mc.Clelland

menyatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

1. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilannya.
3. Nilai intensif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang mendorong seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi.
2. Kebutuhan akan afiliasi.

### 3. Kebutuhan akan kekuasaan.

Teori motivasi Claude S. Geogre yaitu berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu:

1. Upah yang adil dan layak.
2. Kesempatan untuk maju.
3. Pengakuan sebagai individu.
4. Keamanan kerja.
5. Tempat kerja yang baik.
6. Penerimaan oleh kelompok.
7. Perlakuan yang wajar.
8. Pengakuan atas prestasi

### 2. Teori Proses

Teori proses yaitu teori yang menguraikan dan menganalisis, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Yang termasuk dalam teori ini antara lain:

#### a. Teori harapan

Teori harapan ini merupakan teori yang mendasar yaitu ada tiga konsep penting yang di kemukakan oleh Victor Vroom, yaitu:

- 1) Harapan yaitu kesempatan yang diberikan karena perilaku.
  - a. Nilai yaitu hasil dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai bagi setiap individu tertentu.
  - b. Pertautan yaitu persepsi dari individu bahwa hasil daritingkat

pertama akan di tautkan dengan hasil yang kedua.

b. Teori keadilan

Teori keadilan ini dapat memotivasi kerja seseorang karena dengan adanya penilaian dan penghargaan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori pengukuhan

Teori ini berdasarkan dengan prestasi seseorang dalam melakukan tugas dan dipertahankan kemudian akan diberikan kompensasi.

### 2.1.3 Indikator-Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator ialah teori Maslow.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk sehari-hari seperti rumah, pakaian, makanan, minuman, udara untuk bernafas dan sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan dari perlindungan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat, dicintai, dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan masyarakat di lingkungannya.

5. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan

#### **2.1.4 Keadilan Organisasi**

Keadilan merupakan keadaan dimana seorang individu membandingkan input serta output dari pekerjaannya dengan input dan output orang lain dan selanjutnya mereka akan merespons untuk menghapuskan setiap ketidakadilan yang terjadi (Robbins, 2001).

Keadilan diartikan sebagai kepercayaan bahwa kita diperlakukan adil atau tidak adil berdasarkan perbandingan kita dengan orang lain dalam satu organisasi (Kaswan, 2015).

Dalam Kristanto (2015), keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai keadilan dari keputusan yang diambil oleh atasannya. Setiap karyawan akan bereaksi terhadap keputusan tersebut terkait persepsi mereka terhadap keputusan tersebut adil atau tidak adil karena akan berimbas terhadap perilaku karyawannya secara berkesinambungan yang akan berdampak pada keberhasilan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sehingga hal tersebut merujuk kedalam, persepsi karyawan mengenai keadilan organisasi sangat penting karena berpengaruh terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi (Yean & Yusof, 2016).

Keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan tentang apa yang adil di tempat kerja, terdiri dari keadilan distributif, prosedural, interaktif (Robbins & Timothy, 2008). Sedangkan Greenberg (1987)

mendefinisikan keadilan organisasi sebagai persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi.

### 2.1.5 Jenis jenis Keadilan organisasi

Dalam artikel siana (2015) ada beberapa jenis jenis keadilan organisasi, yaitu antara lain:

#### 1. Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang diberikan kepada individu didasarkan atas jasa jasanya dan haknya masing masing. Artinya keadilan distributif berperan bahwa pimpinan memberikan balas jasa kepada pegawainya sesuai dengan haknya masing masing. Keadilan distributif meliputi 3 hal, antara lain:

- a. terletak pada nilai, artinya prinsip menganut pada pemerataan dan pada nilai yang dianut, hal tersebut sudah disepakati sebelumnya
- b. pada perumusan yang menjadi sebuah peraturan, meskipun nilai keadilan distributif telah ditentukan, tak sepenuhnya hal tersebut berjalan atau ditegakkan, dengan kata lain agar hal tersebut berjalan dengan baik, maka hal tersebut harus dapat menjadi aturan-aturan yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. terletak pada implementasi peraturan, artinya hal tersebut dilihat apakah hal tersebut sudah dilaksanakan atau diterapkan, pelaksanaan adil atau tidaknya dilihat berdasarkan atas tindakan yang dibuat.

#### 2. Keadilan Prosedural

Keadilan Prosedural adalah keadilan yang terjadi apabila seseorang melaksanakan perbuatan sesuai yang diharapkan.

### **2.1.6 Faktor 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. 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.
- b. Frekuensi feedback. Semakin sering feedback dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- c. Kinerja manajerial. Sejauh mana 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.

- d. 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.

### 2.1.7 Indikator indikator Keadilan organisasi

Indikator keadilan organisasi menurut Lambert dan Hogan (2012) 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.



### 2.1.8 Pengertian Kinerja.

Kinerja adalah perilaku organisasi yang secara langsung berkaitan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi mengenai kinerja, adalah suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2016).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2015) kinerja adalah kesediaan orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari pendapat pendapat diatas, kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.1.9 Standar Kinerja

Untuk memperoleh ukuran dari kinerja yang dilakukan pegawai, seharusnya ditentukan standar yang menilai sejauh mana batasan yang dapat dikatakan kinerja seorang pegawai dikatakan baik.

Menurut Schular & Jackson (2012) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja” yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- b. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antarpersonal).
- c. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

### 2.2.0 Indikator Kinerja

Kinerja merupakan satu notulen yang dibuat untuk menilai hasil dari kualitas pekerjaan dari pegawai. Dan biasanya yang menjadi tolak ukur dari kinerja, ditentukan oleh indikatornya.

Menurut Tika, (2016). untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekatisempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
----	------	-------	---------------------	------------------

1.	Rois Arifin (2013)	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta	Variabel Bebas: Konflik Stress Kerja Variabel Terikat Kinerja	Konflik dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta adalah sebesar 0,395. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ( $5,295 > 3,27$ ) maka Korelasi signifikan atau dapat dikatakan konflik memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta
2.	Nurdiah yanti (2019)	Pengaruh Konflik Kerja dan keadilan organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SARANA VENTURA Medan	Variabel Bebas: Konflik Keadilan organisasi Variabel Terikat Kinerja	Konflik kerja, keadilan organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SARANA VENTURA
3.	Fonna Mahdani, Hafasnudin, Muhammad Adam (2017)	Pengaruh Motivasi, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat (persero) Indonesia Banda Aceh	Variabel Bebas: Motivasi, kecerdasan emosional, keadilan organisasi Variabel terikat Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel bebas keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja.

4.	Anita (2018)	Pengaruh motivasi karir dan Keadilan distributif terhadap kinerja dengan kepuasan karir sebagai variabel intervening PT POS Cabang boyolali	Variabel Bebas: Keadilan distributif, motivasi karir  Variabel Terikat Kinerja  Variabel intervening Kepuasan karir	motivasi karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir, motivasi karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir, keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..
5	Honawati (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi pada PT Adira cabang surabaya	Variabel Bebas: motivasi kerja, Komitmen organisasi  Variabel Terikat Kinerja  Variabel moderator Etos kerja	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta etos kerja memoderasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian diatas adalah tempat penelitiannya, penelitian ini berfokus untuk meneliti salah satu badan usaha yang bergerak di pembayaran listrik dan lainnya, perbedaan lainnya adalah waktu penelitian antara penelitian ini dengan penelitian-penelitiannya lainnya.

### 2.3 Kerangka konseptual.

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

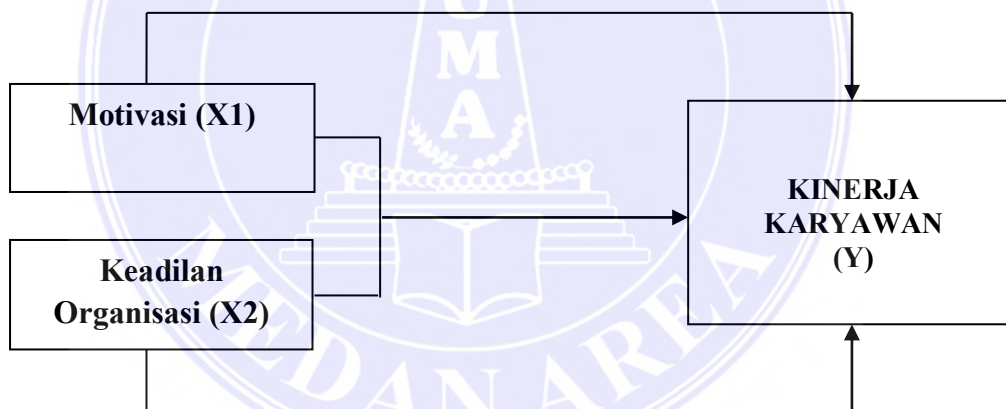
Kemajuan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan dan perlu mendapatkan perhatian secara khusus. Peningkatan sumber daya manusianya. Motivasi dan kinerja mempunyai hubungan yang erat karena motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja guna mencapai tujuan tertentu. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda antara karyawan yang lainnya oleh sebab itu pimpinan perlu memperbaharui motivasi karyawan secara baik sehingga karyawan tetap semangat dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya. Motivasi bisa ditumbuhkan melalui keseimbangan antara produktivitas kerja dan penilaian kerja yang objektif serta memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik secara finansial maupun non finansial sesuai dengan yang diharapkan para karyawan (Honawati : 2016 ).

#### 2. Pengaruh Keadilan organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Langsung terkait dengan kinerja para pegawainya.. 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) .

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan merumuskan konsep penelitian mengenai hubungan antara variable independen Motivasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan yang akan diteliti dapat digambarkan dengan kerangka konseptual penelitian berikut:



**Gambar 2.1**  
kerangka konseptual

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam

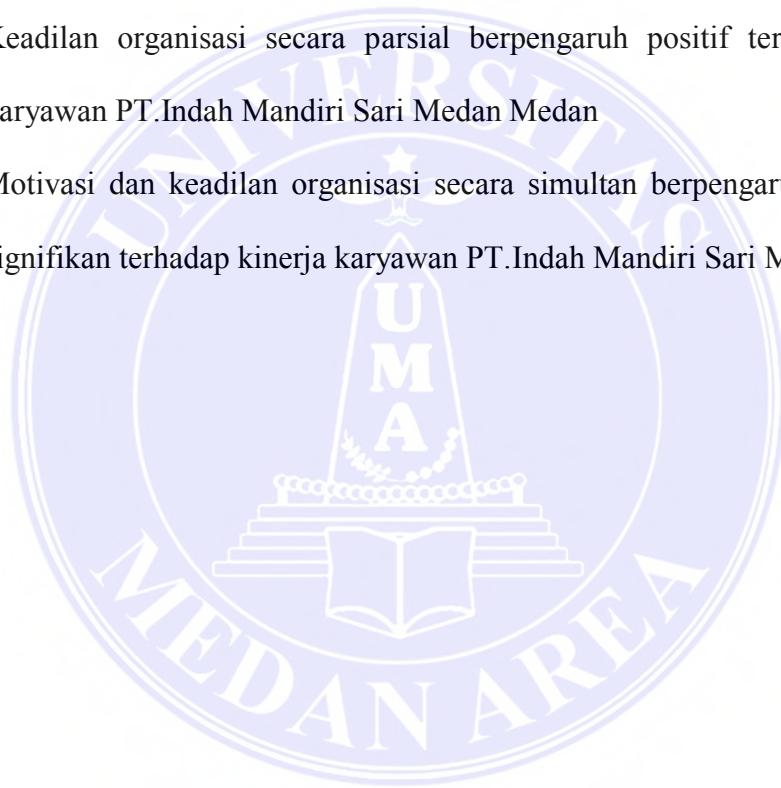
pengambilan keputusan menurut (honawati : 2016). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut (Nurdiah :2019) mengatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga diambil hipotesis :

H1 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PT.Indah Mandiri Sari Medan

H2 : Keadilan organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Indah Mandiri Sari Medan Medan

H3 : Motivasi dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indah Mandiri Sari Medan





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif kausal.

Menurut Sangadji (2010), penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, menurut Umar (2006), desain kausal berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel riset atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain.

Jadi penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang menjelaskan hubungan sebab dan akibat dua variabel atau lebih untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, dalam penelitian ini akan diuji pengaruh motivasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Mandiri Sari Medan.

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian berlokasi di PT.INDAH MANDIRI SARI ,Jl.Karya Wisata,Komplek Johor Indah Permai Blok.D41 Kelurahan Gedung Johor Kecamatan Medan Johor.

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Adapun rencana kegiatan penelitian ini dilaksanakan dari bulan agustus 2020 sampai dengan maret 2021 rincian pada tabel:

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

NO	Kegiatan	2020											
		Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov-Des	Jan					
1	Pengajuan judul	■											
2	Pembuatan proposal		■	■									
3	Bimbingan proposal			■	■	■							
4	Seminar proposal				■	■							
5	Pengumpulan data					■	■	■					
6	Pengolahan data						■	■	■				
7	Bimbingan skripsi							■	■	■	■		
8	Seminar hasil									■	■	■	
9	Sidang meja hijau												■

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

4 Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indah Mandiri Sari Medan yang berjumlah 50 orang.

#### 4.2.1 Sampel

5 Menurut Sugiyono (2012), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT. Indah mandiri

sari Medan. Menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

6 Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Indah mandiri sari Medan yang berjumlah 50orang pegawai, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

7

### 3.3 Definisi Operasional variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai pengertian teoritis dan pengukuran variabel sehingga dapat diamati dan diukur. Definisi operasional dan pengukuran variabel pada penelitian ini adalah:

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Motivasi (X1)	motivasi kerja adalah suatu keinginan untuk melakukan tugas dengan baik dilakukan secara sadar guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikankepadanya.	a).kebutuhan fisiologis b).kebutuhan keselamatan dan keamanan c).kebutuhan sosial d.)penghargaan e.)aktualisasi	Likert
2.	Keadilan Organisasi (X2)	keadilan organisasi didasarkan pada tiga aspek penting seperti proses, hasil, dan hubungan interpersonal.	a.Kesempatan promosi yang adil b.Pengakuan kerja keras c.Prosedur penilaian kinerja yangadil d.Sikap atasan yang adil	Likert

3.	Kinerja (Y)	Kinerja sebagai hasil-fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu	1. Kualitas 2.. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Eektivitas Biaya 5. Hubungan Antar Karyawan	Likert
----	-------------	--	---	--------

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

8 Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

#### 2. Data Sekunder

9 Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

10

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010).

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid.

2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### 111. Uji Normalitas

12 Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data

tidak berdistribusi secara normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factors)* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser

merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008).

### 3.6.3 Uji Statistik

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

**13** Analisis regresi linier berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (motivasi)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (keadilan organisasi)

A = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi

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

#### 2. Uji Hipotesis

##### 1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

##### 2) Uji Parsial (Uji t)



Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

### 3.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel x dengan y.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,259 > 2,012$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Mandiri Sari Medan.
2. Berdasarkan Hasil Uji F diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,418 > 2,012$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasiberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Mandiri Sari Medan.
3. Secara simultan, nilai F hitung adalah sebesar 81,873 sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar ( $df = 50 - 2 - 1 = 47$ ). Selain itu, nilai signifikannya adalah sebesar 0,000 lebih besar daripada taraf signifikan 0,05. Karena nilai F hitung  $>$  F tabel ( $81,873 > 3,20$ ) dan nilai signifikan lebih kecil daripada taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya motivasi dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Dari hasil koefisien determinasi antara variabel motivasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,767 atau 76,7%, artinya sebesar 76,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan keadilan organisasi, sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

## 5.2 Saran

1. Untuk PT. Indah Mandiri Sari Medan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor utama yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Sangat perlu bagi PT. Indah Mandiri Sari Medan untuk selalu memberikan motivasi secara konsisten kepada karyawannya agar tetap terjaga semangat kerja di dalam Perusahaan serta tetap diberlakukannya keadilan organisasi di dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perlu adanya upaya untuk mendorong tetap terjaganya kondisi yang ada saat ini, agar tetap bertahan dan bahkan ditingkatkan lagi sistem pengawasannya lebih utama agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Perusahaan harus memperhatikan apakah motivasi dan keadilan organisasi yang diberikan sudah sampai pada setiap karyawan yang bekerja. Dan perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawan seperti: keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi yang memadai, sarana kerja, jaminan sosial, dan kesempatan berprestasi. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Artikelsiana (2015). *Pengertian keadilan dan macam macam keadilan*  
Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Jurnal Ilmiah  
CV PutraKaltim Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2
- Didit Darmawan. 2016. Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan  
Garjidto, A. H., Musadiqe, M. A., Nurtjahjono, G. E. 2014. Pengaruh Motivasi  
Gibson, Ivancevich & Donnelly. (2003). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku,  
Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment allocations: Do  
the ends justify the means?
- Hertanto, Eko. *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung  
Jakarta Timur*
- Husein Umar. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta:rajawali  
*Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13 (1).  
Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Smpai  
Bukti*. Bandung: CV. Alfabeta.  
Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinnerja Karyawan (Studi pada
- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan  
kinerja karyawan.
- Lambert & Hogan 2012, *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia  
Manajemen Pendidikann Indonesia, Vol 2, No 3.  
Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 8 N0. 1, Februari  
2014.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia  
Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya  
ManusiaPerusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Mathis, dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Yogyakarta.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc Farlin & Sweeney (2013), *Organizational Behavior Solutions for Management*,
- Mohammad Agus Tulus. 2011. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Moorman, Christin, 2013, Factor Affecting Trust in Market Research Relationship, *Jurnal Marketing Research*, Vol. 57 No.32
- Nurdiah (2019), Pengaruh konflik dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Sumut ventura Medan *Organizational Justice serta Job Insecurity terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada PT> WICO INTERNA, Singaraja-Bali*". *Jurnal*
- Rahmayanti. 2014, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
- Robbins, P. S., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sangadji, E. M. S. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta:
- Schular & Jackson, 2012, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw Hill Inc. Singapore
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Tika, 2016, *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. PT. Refika: Bandung
- Umar, H. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yasadiputra, Komang Aris & Putra, Made Surya. 2014. "Pengaruh *Organizational Justice serta Job Insecurity terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada PT> WICO INTERNA, Singaraja-Bali*". *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 8 N0. 1, Februari 2014.

Yean, T. F., & Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 798– 803.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.082>



**Jurnal:**

Didit Darmawan. 2016. Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan

Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol 2, No 3.

Garjidto, A. H., Musadiq, M. A., Nurtjahjono, G. E. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13 (1).

Moorman, Christin, 2013, Factor Affecting Trust in Market Research Relationship, *Jurnal Marketing Research*, Vol. 57 No.32

Rahmayanti. 2014, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV PutraKaltim Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2 (2):215-229.

Yasadiputra, Komang Aris & Putra, Made Surya. 2014. “Pengaruh Organizational Justice serta Job Insecurity terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada PT> WICO INTERNA, Singaraja-Bali”. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 8 NO. 1, Februari 2014.

## Lampiran 1

### KUESIONER

#### PENGARUH MOTIVASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.INDAH MANDIRI SARI

#### KOTA MEDAN

---

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

#### DATA RESPONDEN (No. Responden: )

Nama: \_\_\_\_\_

2.Usia: a. 20 -25 Thn b. 26 -30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36Thn

Jeniskelamin :a. Pria b.Wanita

Pendidikan :a. SMU b.D3 c. S1 d. S2

#### PETUNJUKPENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### Keterangan :

SS = SangatSetuju (diberi nilai5)

S = Setuju (diberi nilai4)

RR = Ragu-Ragu (diberi nilai3)



TS = Tidak Setuju (diberi nilai2)

STS = SangatTidakSetuju (diberi nilai1)

## DAFTAR PERNYATAAN

### 1.VARIABEL BEBAS (X1), Motivasi.

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.					
2	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan agar bekerja dengan baik					
3	Saya mendapatkan gaji lembur dari perusahaan.					
4	Saya mendapatkan bonus yang besar di akhir tahun					
5	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan perusahaan.					
6	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan					
7	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik					
8	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
9	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah bekerja diperusahaan ini					
10	Bekerjadi perusahaan ini daat menjamin kehidupan saya di hari tua					

### 2. VARIABEL BEBAS (X2), Keadilan Organisasi.

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya setuju jika promosi yang dilakukan perusahaan harus adil					
2	Saya selalu bekerja keras sesuai keinginan pribadi					
3	Saya setuju jika prosedur penilaian yang diterapkan harus bersikap adil terhadap hasil kerja semua karyawan					
4	Saya memiliki pimpinan yang selalu bersikap adil terhadap seluruh bawahannya					
5	Atasan saya tidak menutupi informasi dari saya					
6	Keputusan yang didaam perusahaan dilaksanakan sama pada tiap kerja					
7	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan jabatan anda					
8	Saya merasa diperlakukan atasan sama dengan karyawan yang lain					
9	Saya diberikan kesempatan untuk menyuarkan pendapat					
10	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja yang telah dilakukan					

### 3. VARIABEL TERIKAT (Y), Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya memiliki kualitas kerjayang baik dalam bekerja					
2	Saya selalu menerima pekerjaan daam jumlah besar					
3	Selalu tepat waktu dalam bekerja					
4	Saya setuju jika pekerjaan juga harus mempertimbangkan efektivitas dalam penggunaan biaya					

5	Saya memiliki hubungan yang sangat baik dengan karyawan lain					
6	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditetapkan					
7	Pekerjaan tambahan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
8	Saya bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain					

Komentaran Saran:

---



---

\*\*\*\*\*TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA/I \*\*\*\*\*



## Lampiran 2

### HASIL JAWABAN RESPONDEN

NO	Motivasi					Keadilan Organisasi															Kinerja Karyawan							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	4	2	2	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	2	2	4
2	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4
3	5	5	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	1	1	1	2	1	1	2	5	5	3	4	4
4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	
5	5	4	4	1	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1	4
6	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5
7	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5
8	3	4	1	3	2	5	5	5	5	4	1	3	5	3	4	2	5	5	4	5	5	4	5	3	4	1	3	2
9	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	1	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4
10	4	4	1	4	4	2	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	1	3	3	1	3	3	4	4	1	4	4
11	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
12	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
13	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
14	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
15	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
16	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
17	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
18	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5
19	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4
20	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
21	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
22	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4

23	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
24	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	
25	4	3	3	3	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	
26	3	4	3	4	5	5	2	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	
27	4	3	3	4	4	3	5	3	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	
28	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	2	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	
29	5	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	
30	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	
31	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
32	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	
33	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	
34	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	
35	2	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	
36	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	4	2	5	4	2	4	4	4	5	4	
37	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	
38	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
39	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
41	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	
42	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
43	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	
44	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	
45	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	
46	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	
47	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	
48	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	
49	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
50	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	

LAMPIRAN III

1. MOTIVASI (X1)

Uji Validitas

Correlations

		motiv 1	motiv 2	motiv3	motiv4	motiv5	motiv6	motiv7	motiv8	motiv9	motiv10	skor_m otiv
motiv1	Pearson Correlation	1	.261	.094	.250	.277	-.179	.195	-.042	.286*	.067	.429**
	Sig. (2-tailed)		.067	.517	.079	.052	.213	.174	.771	.044	.644	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
motiv2	Pearson Correlation	.261	1	.106	.171	.045	-.122	-.071	.076	.356*	.328*	.432**
	Sig. (2-tailed)	.067		.464	.234	.757	.398	.626	.597	.011	.020	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
motiv3	Pearson Correlation	.094	.106	1	.302*	.452**	.097	.150	.069	.150	.136	.558**
	Sig. (2-tailed)	.517	.464		.033	.001	.503	.299	.635	.298	.348	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
motiv4	Pearson Correlation	.250	.171	.302*	1	.367**	.052	.175	-.070	.120	.393**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.079	.234	.033		.009	.718	.224	.629	.406	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
motiv5	Pearson Correlation	.277	.045	.452**	.367**	1	.286*	-.039	.271	-.122	.116	.539**
	Sig. (2-tailed)	.052	.757	.001	.009		.044	.788	.057	.399	.421	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
konflik6	Pearson Correlation	-.179	-.122	.097	.052	.286*	1	-.013	.491**	.191	.100	.421**
	Sig. (2-tailed)	.213	.398	.503	.718	.044		.928	.000	.185	.490	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
motiv7	Pearson Correlation	.195	-.071	.150	.175	-.039	-.013	1	-.112	.399**	.032	.346*
	Sig. (2-tailed)	.174	.626	.299	.224	.788	.928		.441	.004	.826	.014
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
motiv8	Pearson Correlation	-.042	.076	.069	-.070	.271	.491**	-.112	1	.249	.146	.450**
	Sig. (2-tailed)	.771	.597	.635	.629	.057	.000	.441		.081	.312	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
motiv9	Pearson Correlation	.286*	.356*	.150	.120	-.122	.191	.399**	.249	1	.170	.599**
	Sig. (2-tailed)	.044	.011	.298	.406	.399	.185	.004	.081		.237	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
motiv10	Pearson Correlation	.067	.328*	.136	.393**	.116	.100	.032	.146	.170	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.644	.020	.348	.005	.421	.490	.826	.312	.237		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor_m	Pearson Correlation	.429**	.432**	.558**	.557**	.539**	.421**	.346*	.450**	.599**	.486**	1
otiv	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.000	.002	.014	.001	.000	.000	
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## 2. KEADILAN ORGANISASI (X2)

### Correlations

	KO_1	KO_2	KO_3	KO_4	KO_5	KO_6	KO_7	KO_8	KO_9	KO_10	SKOR_KO
KO_1 Pearson Correlation	1	.449**	.340*	.331*	-.027	.276	-.085	.230	.077	-.067	.510**
Sig. (2-tailed)		.001	.016	.019	.850	.053	.555	.108	.596	.643	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO_2 Pearson Correlation	.449**	1	.021	.164	.149	.073	.161	.226	.231	.109	.488**
Sig. (2-tailed)	.001		.882	.255	.301	.616	.264	.115	.106	.451	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO_3 Pearson Correlation	.340*	.021	1	.144	.209	.064	.142	.038	-.118	.096	.375**
Sig. (2-tailed)	.016	.882		.318	.146	.659	.327	.791	.415	.508	.007
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO_4 Pearson Correlation	.331*	.164	.144	1	.265	.279*	.142	.249	.340*	.285*	.609**
Sig. (2-tailed)	.019	.255	.318		.063	.050	.325	.081	.016	.045	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO_5 Pearson Correlation	-.027	.149	.209	.265	1	.144	.113	-.032	.053	.361**	.403**
Sig. (2-tailed)	.850	.301	.146	.063		.319	.434	.828	.717	.010	.004
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO_6 Pearson Correlation	.276	.073	.064	.279*	.144	1	.078	.114	.074	-.031	.384**
Sig. (2-tailed)	.053	.616	.659	.050	.319		.590	.431	.610	.832	.006
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO_7 Pearson Correlation	-.085	.161	.142	.142	.113	.078	1	.433**	.367**	.365**	.533**
Sig. (2-tailed)	.555	.264	.327	.325	.434	.590		.002	.009	.009	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO_8 Pearson Correlation	.230	.226	.038	.249	-.032	.114	.433**	1	.574**	.372**	.645**
Sig. (2-tailed)	.108	.115	.791	.081	.828	.431	.002		.000	.008	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO_9 Pearson Correlation	.077	.231	-.118	.340*	.053	.074	.367**	.574**	1	.536**	.615**

Sig. (2-tailed)	.596	.106	.415	.016	.717	.610	.009	.000		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO_1 Pearson Correlation	-.067	.109	.096	.285*	.361**	-.031	.365**	.372**	.536**	1	.590**
Sig. (2-tailed)	.643	.451	.508	.045	.010	.832	.009	.008	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
SKO Pearson Correlation	.510**	.488**	.375**	.609**	.403**	.384**	.533**	.645**	.615**	.590**	1
R_KO Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.004	.006	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

### 3. KINERJA KARYAWAN (Y)

#### Uji Validitas

Correlations

	KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_5	KK_6	KK_7	KK_8	SKOR_KK
KK_1 Pearson Correlation	1	.574**	.372**	-.060	.017	.192	-.005	-.049	.548**
Sig. (2-tailed)		.000	.008	.679	.909	.182	.974	.737	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_2 Pearson Correlation	.574**	1	.536**	-.048	-.170	.134	-.009	.004	.531**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.739	.239	.354	.953	.979	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_3 Pearson Correlation	.372**	.536**	1	-.038	-.055	.138	-.129	.097	.505**
Sig. (2-tailed)	.008	.000		.794	.707	.339	.372	.504	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_4 Pearson Correlation	-.060	-.048	-.038	1	.261	.094	.250	.277	.395**
Sig. (2-tailed)	.679	.739	.794		.067	.517	.079	.052	.005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_5 Pearson Correlation	.017	-.170	-.055	.261	1	.106	.171	.045	.324*
Sig. (2-tailed)	.909	.239	.707	.067		.464	.234	.757	.022
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_6 Pearson Correlation	.192	.134	.138	.094	.106	1	.302*	.452**	.639**
Sig. (2-tailed)	.182	.354	.339	.517	.464		.033	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_7 Pearson Correlation	-.005	-.009	-.129	.250	.171	.302*	1	.367**	.477**



Sig. (2-tailed)	.974	.953	.372	.079	.234	.033		.009	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_8 Pearson Correlation	-.049	.004	.097	.277	.045	.452**	.367**	1	.526**
Sig. (2-tailed)	.737	.979	.504	.052	.757	.001	.009		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
SKOR_Pearson Correlation	.548**	.531**	.505**	.395**	.324*	.639**	.477**	.526**	1
_KK Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.022	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



## LAMPIRAN IV

### A. Reliabilitas

Motivasi ( X1)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motiv1	36.86	12.490	.259	.617
motiv2	36.90	12.418	.253	.618
motiv3	37.18	11.171	.346	.598
motiv4	36.94	11.568	.385	.589
motiv5	36.66	11.984	.392	.592
motiv6	36.70	12.296	.211	.630
motiv7	36.70	12.949	.171	.633
motiv8	36.72	12.165	.252	.619
motiv9	37.12	11.047	.414	.580
motiv10	36.86	12.327	.339	.603

Keadilan Organisasi (X2)

#### Case Processing Summary

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/6/21

Access From (repository.uma.ac.id)30/6/21

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO_1	37.04	13.427	.294	.686
KO_2	37.10	14.418	.353	.672
KO_3	37.10	14.867	.205	.695
KO_4	37.14	13.551	.480	.650
KO_5	37.08	14.728	.241	.689
KO_6	37.12	14.883	.225	.691
KO_7	37.26	13.625	.359	.669
KO_8	37.04	12.774	.493	.642
KO_9	36.94	13.282	.474	.649
KO_10	36.98	13.244	.429	.656

### Kinerja Karyawan (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/6/21

Access From (repository.uma.ac.id)30/6/21

Total	50	100.0
-------	----	-------

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.564	8

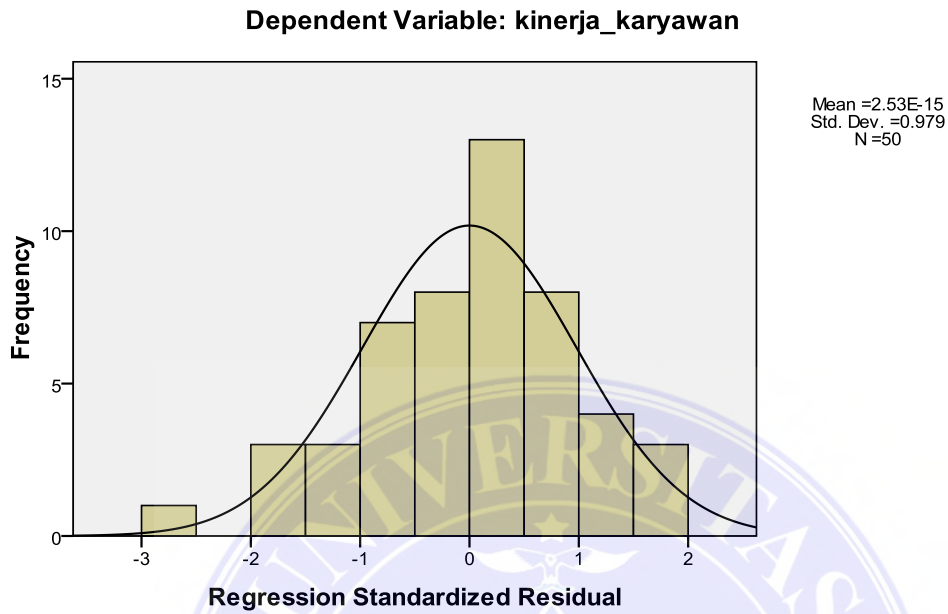
### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_1	28.74	7.829	.312	.517
KK_2	28.64	8.072	.320	.516
KK_3	28.68	8.100	.269	.533
KK_4	28.80	8.816	.185	.557
KK_5	28.84	9.117	.096	.583
KK_6	29.12	7.128	.403	.480
KK_7	28.88	8.312	.250	.538
KK_8	28.60	8.286	.345	.512

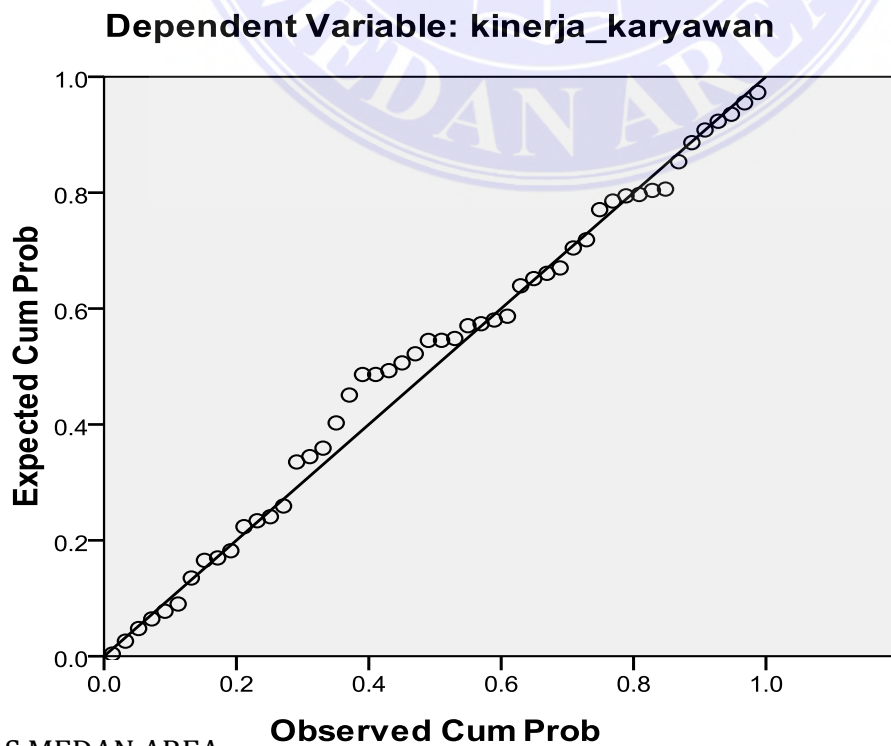
## UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS

## Histogram



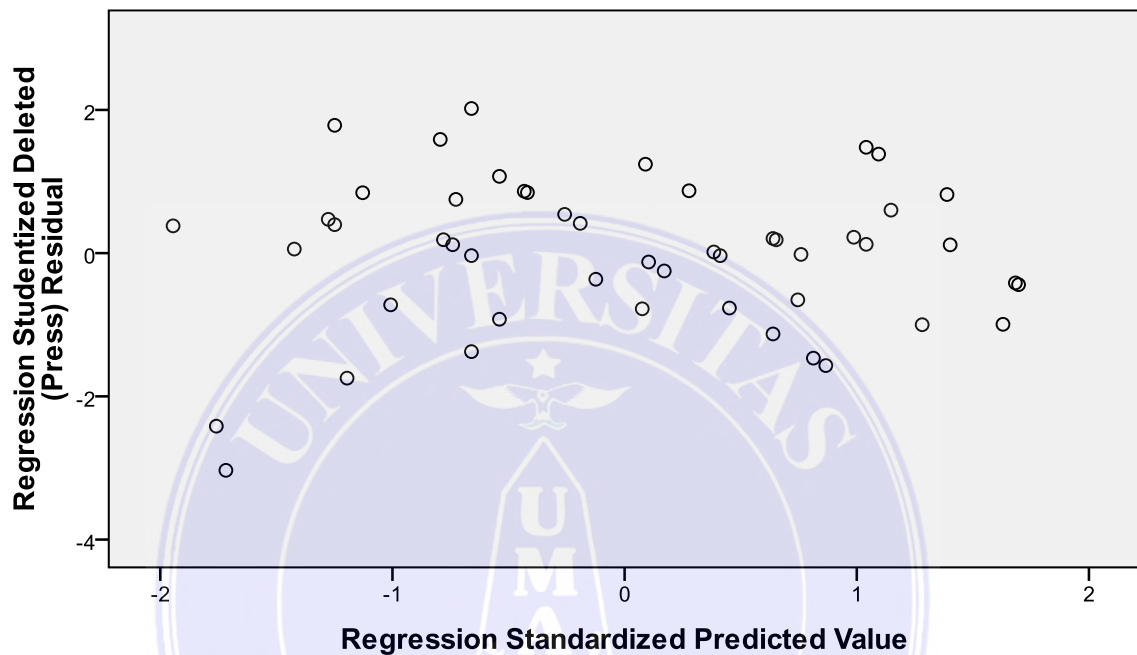
## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



# UJI HETEROSKEDASTISITAS

## Scatterplot

Dependent Variable: kinerja\_karyawan



## UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 <sup>a</sup>	.777	.767	1.532	1.662

a. Predictors: (Constant), keadilan\_organisasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

## UJI PARSIAL ( UJI T )

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.968	2.656		-.364	.717		
motivasi	.487	.067	.580	7.259	.000	.744	1.344
keadilan_organisasi	.338	.062	.433	5.418	.000	.744	1.344

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

## UJI SIMULTAN ( UJI F )

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.218	2	192.109	81.873	.000 <sup>a</sup>
	Residual	110.282	47	2.346		
	Total	494.500	49			

a. Predictors: (Constant), keadilan\_organisasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja\_karyawan



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax (061) 8226331  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas\_ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1390/FEB.1/01.10 /IX/2020  
Lamp. : -  
Perihal : **Izin Research / Survey**

Medan, 22 September 2020

Kepada,  
Yth. Pimpinan  
**PT. Indah Mandiri Sari Medan**  
Di Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Erika Yuliani  
N P M : 148320131  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Keadialan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Mandiri Sari Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An.Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
Teddi Priadi, SE, M.Si

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Bertinggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/6/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/6/21





# PT. INDAH MANDIRI SARI

JL. KARYA WISATA KOMP. JOHOR INDAH PERMAI BLOK D NO.41 MEDAN

TELP. 061-7865746

Email : indahmandirisari.pt@gmail.com

Nomor : 087/IMS/XI/2020  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth :  
Universitas Medan Area  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Medan  
UP. Bapak Dekan

Dengan hormat,  
Yang bertanda tangan di bawah ini :  
Nama : Masdiana Sembiring  
Jabatan : Direktur

Menerangkan bahwa,

Nama : Erika Yuliani  
NPM : 148320131  
Program Studi : Manajemen

Telah selesai melaksanakan penelitian di perusahaan PT. Indah Mandiri Sari mulai tanggal 30 September 2020 sampai dengan tanggal 03 November 2020 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

**“ Pengaruh Motivasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Mandiri Sari Medan ”**

Demikian surat ini kami sampaikan kepada Bapak, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 03 November 2020  
PT. INDAH MANDIRI SARI

  
**MASDIANA SEMBIRING**  
Direktur

• *Arsip*