

**HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN PT. DUTAVARIA PERTIWI**

SKRIPSI

**OLEH :
SABAM ESTERADA PASARIBU
188600211**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 24/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/23

**HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN PT. DUTAVARIA PERTIWI**

SKRIPSI

*Proposal sebahagian syarat untuk memenuhi mata kuliah seminar di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*



**OLEH :
SABAM ESTERADA PASARIBU
188600211**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Motivasi Kerja
Pada Karyawan PT. Dutavaria Pertiwi
Nama : Sabam Esterada Pasaribu
NPM : 188600211
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan



Laili Alfita S.Psi., MM., M.Psi. Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal disetujui : 27 September 2023

LEMBAR PERNYATAAN

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

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, 27 September 2023





Hubungan Keadilan Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Dutavaria Pertiwi

Oleh:
SABAM ESTERADA PASARIBU
188600211

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai Hubungan Keadilan Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Dutavaria Pertiwi. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Adapun jumlah populasi sebanyak 77 orang dengan teknik sample total sampling. Pengukuran keadilan menggunakan skala yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek keadilan (McFarlin D. &, 1992) adalah: Karakteristik tugas. Tingkat kepercayaan bawahan. Frekuensi feedback. Kinerja manajerial. dan Iklim organisasi. Pengukuran Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan skala Motivasi kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek menurut (Kadarisman, 2012) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu: Kebutuhan atau keinginan, Kepemimpinan, Keyakinan, Arahan dan dorongan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi Product moment dari Pearson, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan motivasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,543$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,737$. Ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berdistribusi sebesar 54,3% terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada 45,7 % faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 72,5 dan nilai mean empirik sebesar 60,94. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa motivasi kerja tergolong rendah dengan nilai hipotetik sebesar 95 dan nilai empirik sebesar 77,08.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja, Karyawan

**THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND
EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. DUTAVARIA PERTIWI**

By:
SABAM ESTERADA PASARIBU
188600211

Abstract

This study aims to provide an overview of the relationship between organizational justice and employee motivation at RISIKO. Motherland Ambassador. This type of research is quantitative with a correlational approach. The total population is 77 people with a total sampling technique. Measurement of fairness using a scale compiled by researchers based on aspects of fairness (McFarlin D. &, 1992) is: Characteristics of the task. Level of trust of subordinates. Feedback frequency. Managerial performance. And Organizational climate. Measurement of work motivation in this study used a work motivation scale compiled by researchers based on aspects according to (Kadarisman, 2012) there are several aspects of work motivation, namely: Need or desire, Leadership, Confidence, Direction and encouragement. Based on the calculation results of Pearson's Product moment correlation analysis, it can be seen that there is a positive relationship between organizational justice and work motivation. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.543$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.737$. This shows that organizational justice has a distribution of 54.3% on work motivation. This shows that there are 45.7% of other factors that influence work motivation. It can be concluded that organizational justice is low with a hypothetical mean value of 72.5 and an empirical mean value of 60.94. Furthermore, it can also be concluded that work motivation is low with a hypothetical value of 95 and an empirical value of 77.08.

Keywords: Organizational Justice, Work Motivation, Employees

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Sipirok pada tanggal 15 April 2000 dari ayah yang bernama Hasiholan Paima Bona Pasaribu dan ibu yang bernama Deni Feriani Tambunan, peneliti merupakan putra pertama dari tiga bersaudara. Tahun 2018 peneliti lulus dari SMA Negeri 1 Sipirok dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Shalom,

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Hubungan Keadilan Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Dutavaria Pertiwi**, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya. Teruntuk pimpinan PT. Dutavaria Pertiwi yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini. Dan untuk seluruh karyawan PT. Dutavaria Pertiwi yang telah meluangkan waktu dalam pelaksanaan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada kedua orangtua, Hasiholan Paima Bona Pasaribu dan Deni Feriani Tambunan yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini. Semoga ayah dan ibu saya diberikan, kesehatan, murah rezeky, umur yang panjang, dan selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 27 September 2023

Penulis

(Sabam Esterada Pasaribu)

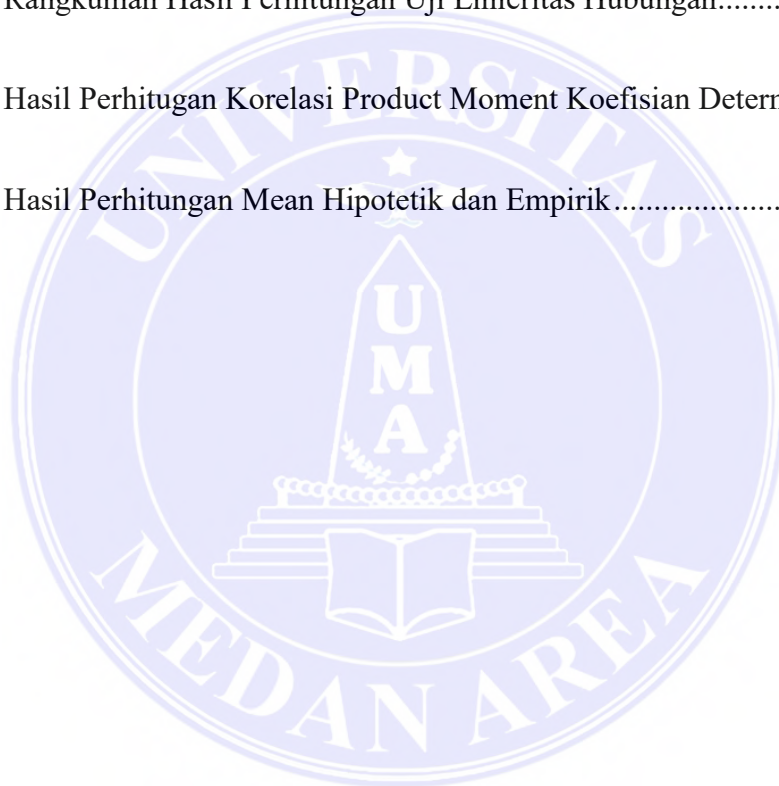
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.2 Latar Belakang Masalah.....	1
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Hipotesis Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Motivasi Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	11
2.1.3 Aspek- Aspek Motivasi Kerja	20
2.1.4 Ciri-ciri Motivasi Kerja	22
2.2 Keadilan Organisasi	24
2.2.1 Pengertian Keadilan Organisasi	24
2.2.2 Faktor–faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi	26
2.2.3 Aspek – Aspek Dalam Keadilan Organisasi	28
2.2.4 Karakteristik Keadilan Organisasi.....	29

2.3 Hubungan Keadilan Organisasi Dengan Motivasi Kerja	30
2.4 Kerangka Konseptual	34
III. METODE PENELITIAN	35
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	35
3.2 Bahan dan Alat	35
3.3 Metodologi Penelitian	36
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.4.1 Populasi Penelitian	37
3.4.2 Sampel Penelitian	37
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.5 Prosedur Penelitian	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil	44
4.2 Pembahasan	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Simpulan	53
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

1. Tabel Keadilan Organisasi	41
2. Tabel Motivasi Kerja.....	42
3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	45
4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	45
5. Hasil Perhitugan Korelasi Product Moment Koefisian Determinan	46
6. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Konseptual	34
Gambar 2	Kurva Keadilan Organisasi	48
Gambar 3	Kurva Motivasi Kerja.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR.....	59
LAMPIRAN B DATA PENELITIAN.....	62
LAMPIRAN C ANALISIS DATA.....	72
LAMPIRAN D SURAT PENELITIAN.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah sengitnya persaingan di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk senantiasa bekerja keras tidak hanya dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam kegiatan operasional perusahaan tetapi juga dalam hal sumber daya manusia Dessler, Manajemen SDM (2009). Hal ini terutama karena perusahaan saat ini sudah menyadari bahwa karyawan merupakan lanja yang paling penting dan memiliki peranan besar dalam mencapai keberhasilan perusahaan Robbins S. P (2012). Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja. Menurut Sopiiah (2008), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu, dimana hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga karyawan lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang karyawan. Dengan hal tersebut, maka karyawan melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Fenomena dalam motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi pimpinan dan karyawan, karyawan dan karyawan, sehingga kurangnya respon karyawan dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh karyawan, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Sangat sedikit karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi karyawan yang dapat menimbulkan karyawan mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Manajemen perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhan

hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Kesuksesan merupakan tujuan dari setiap organisasi dan dalam mencapai tujuan tersebut organisasi harus mempertahankan karyawannya dengan cara organisasi harus memastikan bahwa karyawan merasa puas berada dalam organisasi. Dessler, Manajemen SDM (2009) berpandangan bahwa setiap karyawan menginginkan adanya keadilan dalam lingkungan kerja, seperti prosedur yang adil digunakan dalam hal penetapan imbalan, pembagian imbalan dan berinteraksi dengan atasan akan dapat membuat mereka lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Pour (2013) menambahkan bahwa keadilan merupakan elemen kunci dalam hidup dan bertahan untuk berkembangnya organisasi dan karyawannya.

Menurut W.J.S, Kamus Umum Bahasa Indonesia (2003) kata adil berarti tidak berat sebelah atau memihak manapun tidak sewenang-wenang, pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Maka keadilan organisasi sangat mempengaruhi kepuasan seorang individu. Jika karyawan mendapatkan keadilan dalam bekerja maka akan tercipta kenyamanan dalam bekerja individu tersebut akan merasa termotivasi dalam bekerja.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan, komunikasi, kinerja dan lain sebagainya. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Fenomena yang terjadi di perusahaan ini terlihat penurunan motivasi kerja karyawan yang diakibatkan karena kurangnya keadilan dalam bekerja dilihat dari karyawan yang malas untuk bekerja dan ada juga sebagian karyawan yang hanya datang untuk mengisi absen, ada yang datang terlambat, ada karyawan yang tidur disaat jam kerja. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan atasan berbeda dengan karyawan lain, selain itu karyawan juga mengakui kalau mereka melakukan kesalahan dengan mudah atasan langsung mengetahui.

Berdasarkan 3 wawancara peneliti menyimpulkan bahwa karyawan di PT. Dutavaria Pertiwi merasa adanya perbedaan antara dirinya dengan rekan kerja

dalam penilaian yang diberikan oleh pimpinan maupun perusahaan, karyawan mengakui bahwa apa yang dikerjakan belum tentu dianggap benar ataupun sesuai, sehingga mereka malas menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Pekerjaan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan porsinya, apalagi dalam menyelesaikan pekerjaan ada rekan kerja yang cenderung lebih memilih untuk mendekati pimpinan agar dapat pujian. Sehingga hal ini berpengaruh pada rekan kerja yang lain.

Permasalahannya adalah karyawan ada yang mengeluh dan merasa bahwa kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Faktor yang menentukan karyawan merasa kurang termotivasi adalah gaji yang dirasa tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor lain yang kondisi kerja yang masih kurangnya fasilitas dalam ruangan, ruang kerja yang sempit dan cahaya lampu yang menyilaukan mata. Selain itu masih ada faktor hubungan kerja baik dengan atasan, sanjangan rekan maupun dengan bawahan yang masih belum bersifat transformasional.

Berdasarkan hasil observasi sementara karyawan yang kurang bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga terkadang malas-malasan dalam mengerjakan tugasnya, seringkali karyawan harus ditegur agar mau bekerja lebih giat dan tidak malas-malasan, kemudian ada beberapa karyawan yang sering melakukan pekerjaan lain diluar dari tugas kantor. Atasan juga tidak memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan dan terdapat ketidakeleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan proses teori keadilan, karyawan akan membandingkan *outcomes* yang diterima dari organisasi dengan input yang diberikan kepada organisasi. Setelah dilakukan perbandingan internal antara input dan *outcomes*, karyawan akan melakukan perbandingan eksternal. Karyawan akan membandingkan hasil perbandingan input dan *outcomes* internal dengan hasil perbandingan input dan *outcomes* dari referents. Ketika karyawan mendapati hasil perbandingan dengan referent sama, maka akan disimpulkan bahwa mereka telah mendapat perlakuan yang adil. Namun jika hasilnya tidak sama, maka karyawan akan menyimpulkan bahwa karyawan telah diperlakukan tidak adil (Stalling, 2007). Ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, karyawan akan berusaha untuk merubah kualitas dan kuantitas input karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Ivancevich, 2007).

Secara umum, fenomena yang terjadi karyawan lebih cenderung peduli terhadap keadilan akan *outcomes* yang diperoleh dibandingkan level pasti *outcomes* yang diperoleh, namun dalam perusahaan keluarga, konsep keadilan akan lebih rumit, karena tidak hanya membandingkan *outcomes* yang diperoleh, tetapi juga membandingkan input/*outcome* mereka dengan inputs/*outcomes* individu yang lain dalam kerangka acuan mereka. Contohnya dengan anggota keluarga pemilik yang juga bekerja di perusahaan tersebut. Jika hasilnya tidak sama, maka akan timbul persepsi ketidakadilan. Ketidakadilan pada karyawan diakui terjadi setahun belakangan ini, apalagi karyawan merasa ada di anak kandung dan anak tiri kan sehingga persaingan di kantor berdampak untuk keadilan yang mereka terima.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan karyawan tergambar dari keterlibatannya dalam berbagai kegiatan organisasi yang diadakan. Termasuk masih rendahnya kehadiran aktivis dalam rapat rutin yang di adakan. Padahal untuk mendukung setiap program kerja organisasi jangka pendek maupun jangka 7anjang dibutuhkan.

Berhubungan sejumlah pernyataan, fakta dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Keadilan Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Dutavaria Pertiwi”

1.2 Perumusan Masalah

Setelah melakukan pembatasan masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu : “Apakah terdapat Untuk memfokuskan tujuan dan mengarahkan penelitian dengan lebih baik, perlu membatasi ruang lingkup masalah.”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai Hubungan Keadilan Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan RISIKO. Dutavaria Pertiwi.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis di atas, maka diajukan hipotesis yang berbunyi: “ada hubungan positif antara keadilan organisasi dengan motivasi kerja”. Artinya semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja.

Sebaliknya semakin rendah keadilan organisasi, maka motivasi kerja akan menurun.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Mengembangkan wawasan ilmu dan mendukung teori-teori yang sudah berkaitan dengan Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama tentang motivasi kerja dan keadilan organisasi. Bahan pertimbangan bagi pengembangan peneliti selanjutnya dengan variabel lebih banyak.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai keadilan karyawan serta motivasi kerja karyawan nya sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi bagi pengelola dalam meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan keadilan yang menyenangkan bagi karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Bangun (2018) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Robbins S. P (2021), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja menurut Yusuf (2015) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Menurut Arep (2003) motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Munandar (2011) bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Bila seorang individu memiliki motivasi yang sangat kuat dalam dirinya, maka hal tersebut yang menyebabkan individu tersebut untuk bertindak, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. B. Uno (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan

dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya.

Menurut (Porter, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan mencukupi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik- baiknya.

Menurut (Anoraga, 2006) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya bisa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Sedangkan Mc. Cormick dalam (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi tentang motivasi kerja menurut para tokoh dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg, dkk (dalam Chaniago, 2017), yaitu:

a. Faktor Motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang bisa menimbulkan kepuasan kerja dan keinginan untuk bekerja lebih tinggi. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

b. Faktor Penyehat

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja, faktor penyehat merupakan faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi bisa mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Faktor lain mengenai motivasi yang juga dikemukakan oleh Frederick Herzberg, dkk (dalam Chaniago, 2017), yaitu:

- a. Supervisi
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji

- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Faktor-faktor yang dapat menggerakkan motivasi kerja Menurut Dessler (2014) yaitu:

- a. Prestasi individu yang memiliki keinginan terhadap prestasi dianggap sebagai suatu yang dibutuhkan untuk mendorong individu guna mencapai sasaran.
- b. Penghargaan atau pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh individu akan menjadi sebuah motivasi yang kuat.
- c. Tantangan yang dihadapi merupakan motivator bagi individu untuk mengatasi masalah tanggung jawab.
- d. Motivasi untuk bertanggung jawab dibutuhkan individu untuk turut merasa bertanggung jawab pada pekerjaan.
- e. Kemampuan seseorang dalam mengembangkan pengalaman kerja ataupun kesempatan untuk maju, dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat.
- f. Keterlibatan, rasa ikut terlibat dalam sebuah proses akan membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan, kesempatan untuk berkembang dalam kontribusi membentuk sebuah jenjang karir yang universal merupakan sumber motivasi yang paling efektif bagi karyawan itu sendiri.

Stoner dan Freeman (dalam Robbins S. P., 2012) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan

dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Faktor Intrinsik

1) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

5) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

b. Faktor Ekstrinsik

1) Gaji atau Upah (*wages salaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja

seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

2) Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3) Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijaksanaan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan.

Kebijaksanaan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

4) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

5) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para karyawan melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing,

membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut Maslow (dalam Aisyah, 2011-2012) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan

dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

- d. *Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)*
 Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya.
- e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)*
 Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Yunus (dalam Torang, 2014) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu :

- a. Rasa aman

Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian). Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan).

- b. Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut).
- c. Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama).
- d. Keadilan organisasi dan upah (layak).
- e. Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya).
- f. Jam kerja (teratur).
- g. Kondisi kerja (kebersihan, suhu baik, ada ventilasi, tidak ribut, dan bau).
- h. Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan, dll).

Gomes (2003) mengatakan bahwa motivasi juga sangat dipengaruhi oleh faktor individual dan faktor organisasional yang terdiri dari:

a. Faktor Individual

Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan.

b. Faktor Organisasi

Yang tergolong faktor organisasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2006) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat risiko secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas

keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Kadarisman (2012) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

a. Kebutuhan atau keinginan.

Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Tugas pemimpinlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh bawahan untuk mencapai perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan harus menjaga motivasi kerja karyawannya agar semangat kerja dapat tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada organisasi/ perusahaan. Sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi.

c. Keyakinan

Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih dapat mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

d. Arahkan dan dorongan

Dalam melaksanakan tugas, para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menggunakan aspek-aspek motivasi adalah: adanya kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep (2003), ciri-ciri orang yang bekerja dengan termotivasi adalah:

- a. Bekerja sesuai standar.
- b. Senang dalam bekerja.
- c. Merasa berharga.
- d. Bekerja keras.

- e. Sedikit pengawasan.

Menurut A.M (2014), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- c. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
- d. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral, dan sebagainya).
- e. Lebih senang bekerja mandiri.
- f. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- g. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- h. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- i. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dari ciri-ciri motivasi kerja diatas dapat disimpulkan tekun menghadapi tugas, uleh menghadapi kesulitan, menunjukkan minat, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja mandiri, bekerja sesuai

standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras dan sedikit pengawasan.

2.2 Keadilan Organisasi

2.2.1 Pengertian Keadilan Organisasi

Robbins S. P (2021) mengatakan bahwa keadilan organisasi adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013).

Kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan organisasi atau tidak adil atas suatu situasi yang dialaminya. Ini merupakan variasi dari perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio hasil input orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

Menurut (W.J.S, Kamus Umum Bahasa Indonesia, 2003) kata adil berarti tidak berat sebelah atau memihak manapun tidak sewenang-wenang, pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada

organisasi. Maka keadilan organisasi sangat mempengaruhi kepuasan seorang individu. Jika pegawai mendapatkan keadilan dalam bekerja maka akan tercipta kenyamanan dalam bekerja individu tersebut akan merasa puas dalam bekerja.

Seperti yang telah diungkapkan oleh Kreitner (2010) keadilan organisasi yaitu; merupakan fungsi dari seberapa adil pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain. Menurut Aristoteles keadilan adalah kelayakan dalam tindakan manusia. Kelayakan diartikan sebagai titik tengah diantar kedua ujung ekstrem yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Kedua ujung ekstrem itu menyangkut benda atau dua orang. Bila kedua orang tersebut mempunyai kesamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang akan menerima bagian yang tidak sama, sedangkan pelanggaran terhadap proposi tersebut berarti ketidakadilan.

Menurut Adam (2015) menunjukkan bagaimana upah dapat memotivasi. Individu dalam dunia kerja akan selalu membandingkan dirinya dengan orang lain. Apabila terdapat ketidakwajaran akan mempengaruhi tingkat usahanya untuk bekerja dengan baik. Ia membuat perbandingan sosial dengan orang lain dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan mereka merasa dibayar wajar atau tidak wajar. Perasaan ketidakadilan mengakibatkan perubahan kinerja. Menurut Adam, bahwa keadaan tegangan negatif akan memberikan motivasi untuk melakukan sesuatu dalam mengoreksinya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat di ambil kesimpulan keadilan yaitu kesesuaian perlakuan yang seharusnya diterima oleh setiap orang yang tidak berat sebelah atau memihak manapun

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keadilan Organisasi

Menurut Atmojo (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keadilan karyawan. Karyawan akan terdorong melakukan pekerjaan yang baik di dalam organisasi untuk memperoleh kesejahteraan kehidupan dari hasil yang diberikan organisasi dalam kurun waktu yang lama, pembagian sumber hasil kerja secara adil oleh organisai menjadi begitu penting bagi karyawan karena menyangkut kesejahteraan kehidupan seseorang.

Selanjutnya Hidayat (2017) menyebutkan ada faktor yang mempengaruhi keadilan, yaitu:

- a. Pemberian kompensasi atau hasil yang diterima karyawan telah berdasarkan usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan. Ini dimaksudkan jika hasilnya berupa gaji, maka besaran gaji harus sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga dapat dikatakan adil
- b. Pemberian kompensasi atau hasil harusnya sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan nya kepada organisasi. Jika karyawan melakukan hal yang baik maka seharusnya yang diterima

karyawan juga baik, berlaku sebaliknya jika yang dilakukan karyawan kurang baik maka yang diterima juga akan kurang baik

- c. Pemberian kompensasi atau hasil kerja telah menggambarkan apa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang diterima oleh karyawan harusnya sama dengan apa yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi, jika karyawan memberikan hal yang baik maka organisasi juga harusnya dapat memberikan imbalan yang baik pula
- d. Pemberian kompensasi atau imbalan sesuai dengan hasil yang dikerjakan atau kinerja karyawan, ini artinya jumlah atau besaran kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, jika karyawan memiliki hasil kerja yang baik maka imbalan atau kompensasi nya juga akan baik pula.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi keadilan menurut Cropanzano (2015) yaitu:

- a. Menghargai individu atas dasar kontribusinya kepada organisasi. Imbalan atau kompensasi yang diterima karyawan harusnya berdasarkan besar tidak kontribusinya terhadap organisasi, kesesuaian antara kontribusi dan imbalan akan menimbulkan persepsi adil di mata karyawan
- b. Persamaan adalah memberikan kompensasi bagi karyawan dengan rata atau sama besarnya. Kesamaan ini akan sangat berpengaruh terhadap keadilan, karyawan yang memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang sama harusnya juga menerima imbalan yang sama pula.

- c. Kompensasi yang dibayarkan memberikan keuntungan berdasarkan kebutuhan individu. Keadilan tidak selalu harus sama di mata para karyawan, keadilan bisa ditentukan berdasarkan kebutuhan individu. Contohnya adalah karyawan yang masih lajang pasti memiliki kebutuhan yang berbeda dengan karyawan yang telah berumah tangga.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keadilan pemberian kompensasi, menghargai individu atas dasar kontribusinya kepada organisasi, imbalan atau kompensasi, persamaan, kompensasi yang dibayarkan memberikan keuntungan

2.2.3 Aspek-aspek dalam Keadilan Organisasi

Aspek-aspek dalam keadilan diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan Moorman Deshpande, (2010). Aspek-aspek keadilan organisasi menurut McFarlin D (1992) 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek keadilan adalah: Karakteristik tugas. Tingkat kepercayaan bawahan, Frekuensi feedback. Kinerja manajerial. Iklim organisasi. Persepsi mengenai kualitas lingkungan.

2.2.4 Karakteristik Keadilan Organisasi

Karakteristik keadilan menurut Lambert (2008) 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.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik keadilan organisasi antara lain adalah kesempatan promosi yang adil, pengakuan kerja keras, prosedur penilaian kerja yang adil, sikap atasan yang adil.

2.3 Hubungan Keadilan Organisasi Dengan Motivasi Kerja

Ivancevich (2007) menyatakan bahwa menurut teori-teori perbandingan sosial, motivasi sangat dipengaruhi persepsi karyawan terhadap seberapa adil mereka diperlakukan. Berdasarkan teori pertukaran (*exchange theory*) dan teori keadilan (*equity theory*), tingkat keadilan dan ketidakadilan yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja jika dibandingkan dengan karyawan lain menjadi penentu utama produktivitas dan kepuasan karyawan. Teori keadilan adalah ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil akan lebih termotivasi dalam bekerja Stalling (2007). Lebih lanjut menurut (Dessler, Manajemen SDM, 2009) dalam teori

keadilan mengatakan bahwa karyawan mencari keadilan di dalam pekerjaannya. Karyawan menginginkan adanya keadilan antara kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi dengan hasil yang didapatkan. Namun, tidak hanya berhenti pada hasil yang diperoleh, teori keadilan lebih lanjut menjelaskan bahwa tidak hanya membandingkan antara kontribusi (*input*) dan hasil (*outcomes*), karyawan juga cenderung membandingkan dirinya dengan karyawan lain yang memiliki karakteristik lain yang sama atau yang lebih dikenal dengan istilah referent Stalling (2007).

Konstruksi keadilan organisasi umumnya mengacu pada tiga komponen khusus, yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional Cropanzano (2015). Pertama, keadilan distributif didefinisikan sebagai sejauh mana pemimpin organisasi dapat mendistribusikan promosi atau imbalan finansial di antara karyawan. Ketika menilai keadilan distributif, perbandingan masukan dari karyawan (usaha) dan hasil dari organisasi (Gaji, penghargaan, penilaian kinerja, dll) digunakan sebagai dasar evaluasi (Lambe, 1969). Kedua, persepsi keadilan individu tentang semua prosedur yang digunakan saat membuat keputusan terkait karyawan, dikenal sebagai keadilan prosedural (Lin N., 2003). Ketiga, keadilan interaksional dikenal sebagai keadilan komunikasi terhadap keputusan dan prosedur organisasi. Keadilan interaksional didefinisikan berdasarkan kriteria sosial menjadi dua kategori, yaitu keadilan interpersonal (berkaitan dengan harkat dan martabat dengan orang mana

yang diperlakukan) dan keadilan informasional (mengacu kepada penyediaan bukti dan penjelasan yang relevan)

Kesuksesan merupakan tujuan dari setiap organisasi dan dalam mencapai tujuan tersebut organisasi harus mempertahankan karyawannya dengan cara organisasi harus memastikan bahwa karyawan merasa puas berada dalam organisasi. Dessler (2009) berpandangan bahwa setiap karyawan menginginkan adanya keadilan dalam lingkungan kerja, seperti prosedur yang adil digunakan dalam hal penetapan imbalan, pembagian imbalan dan berinteraksi dengan atasan akan dapat membuat mereka lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Pour (2013) menambahkan bahwa keadilan merupakan elemen kunci dalam hidup dan bertahan untuk berkembangnya organisasi dan karyawannya. Keadilan organisasional berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan keseluruhan aturan organisasi, prosedur dan kebijakan yang terkait dengan pekerjaan mereka dan hasil dari pekerjaan tersebut kemudian mempersepsikan tingkat kewajarannya. Ketika karyawan meragukan keadilan organisasional, mereka cenderung kehilangan minat terhadap organisasi dan mereka akan menunjukkan ketidaksediaan untuk mengejar tujuan organisasi.

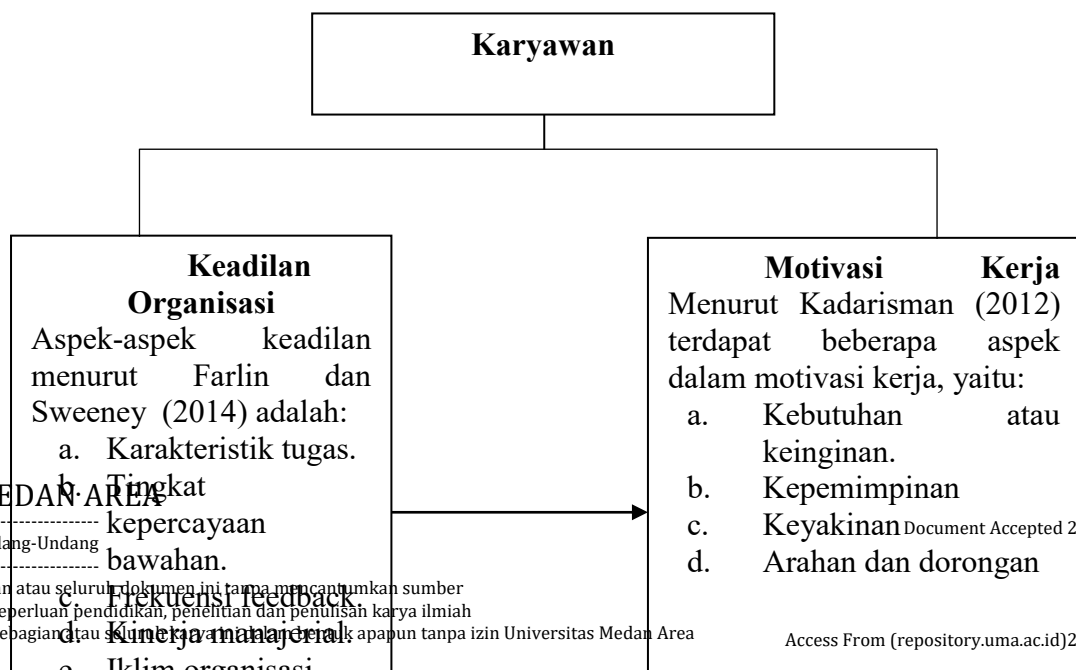
Adapun penelitian terdahulu oleh Putri (2015) diketahui bahwa keadilan organisasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memberikan arahan bagi toko buku

Uranus untuk lebih meningkatkan keadilan organisasional dan motivasi kerja demi mewujudkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian oleh Wiwiek (2015) memperoleh hasil: keadilan distributif dan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan, sementara hanya Keadilan Distributif yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Motivasi Karyawan terbukti mampu secara positif dan signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasional. Isu-isu menarik lainnya juga akan didiskusikan lebih lanjut.

Penelitian lainnya oleh Nurrohmah (2022) analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 April 2023 sampai dengan tanggal 28 April 2023 di PT. Duta Varia Pertiwi Medan. Peneliti melakukan penelitian pada saat jam istirahat dan sudah di dikumpulkan sampel penelitian. Skala disebar sebanyak satu kali dan diambil menjadi data penelitian dikarenakan keterbatasan waktu yang diberikan dari pihak PT. Duta Varia Pertiwi Medan.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

Persiapan alat ukur penelitian dalam penelitian ini menggunakan Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keadilan organisasi dan skala motivasi kerja. Adapun tabel alat ukur sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Keadilan Organisasi

KEADILAN ORGANISASI	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	TOTAL
Karakteristik tugas	Tugas yang jelas	3,11,15	2,6,12	6
Tingkat kepercayaan bawahan	Adanya keyaninan	1,5,9	4,10,14	6
Frekuensi feedback	Meningkatkan persepsi	7,13,17	8,16,18	6
Kinerja manajerial	Menghargai karyawan	19,21,25	20,22,26	6
Iklim organisasi	Lingkungan internal	23,27,29	24,28,30	6
Total				30

Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

Tabel 2. Tabel Motivasi Kerja

BLUE PRINT SKALA MOTIVASI KERJA					
No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Kebutuhan atau keinginan	Menyesuaikan keinginan ataupun kebutuhan	3,7	4,6	10
		Membentuk kenyamanan dalam bekerja	1,5,9	2,8,10	
2	Kepemimpinan	Motivasi dari pemimpin	11,13,19	12,14,20	10
		Adanya masukan dari pemimpin kepada karyawan	15,17	18,22	
3.	Keyakinan	Melakukan pekerjaan sebaik-baiknya	21,25,37	16,24,26	10
		Terpenuhinya tujuan pribadi	23,27	38,40	
4.	Arahan dan dorongan	Meningkatkan potensi diri	29,35,39	28,32,36	10
		Prestasi yang di untungkan	31,33	30,34	
TOTAL					40

Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

3.3. Metodologi Penelitian

3.3.1 Validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Karl Pearson.

3.3.2 Reabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan

3.3.3 Normalitas

Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi atau $p > 0,05$, sebaliknya apabila nilai $p < 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis uji *statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS version 22.0 for Windows dan Microsoft Office Excel 2013.

3.3.4 Linearitas

Uji linearitas mempunyai linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel terikat (Stres Kerja) dan variabel bebas (Beban Kerja) memiliki hubungan linier. Pengaruh yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat apabila nilai signifikansi atau $p > 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikansi atau $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh antara kedua variabel tersebut tidak linear. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan analisis uji statistik *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS version 22.0 for Windows dan Microsoft Office Excel 2013.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 77 orang karyawan tetap di PT. Duta Varia Pertiwi bagian produksi.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari

populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel data penelitian ini di ambil berdasarkan sampel sensus, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 77 orang karyawan.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Menurut Sugiyono (2014), Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena mengingat jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

3.5 Prosedur Penelitian

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data-data dari masyarakat agar peneliti dapat menjelaskan permasalahan penelitiannya. Skala merupakan suatu instrument atau mekanisme untuk membedakan individu dalam hal terkait variabel yang di pelajari. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner (angket).

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan

atau pertanyaan tertutup atau terbuka, diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet (Sugiyono, 2014).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala berbentuk skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Skala adalah metode pengumpulan data berwujud pernyataan dan pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh subyek suatu penelitian (Hadi, 2001). Mengemukakan metode skala didasarkan pada asumsi bahwa :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti itu benar dan dapat percaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya itu sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Model skala yang digunakan adalah model skala Likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavourable penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keadilan dan skala motivasi kerja karyawan.

1) Skala Keadilan

Keadilan organisasi diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek keadilan menurut Farlin dan Sweeney (2014) adalah: Karakteristik tugas. Tingkat kepercayaan bawahan. Frekuensi feedback. Kinerja manajerial. dan Iklim organisasi Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh aspek-aspek motivasi kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek menurut Kadarisman (2012) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu: Kebutuhan atau keinginan, Kepemimpinan, Keyakinan, Arahan dan dorongan.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada

pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa persiapan yaitu persiapan administrasi. Persiapan administrasi dalam penelitian ini menyangkut surat menyurat atas izin penelitian dan surat selesai penelitian surat izin penelitian dikeluarkan oleh pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 14 April 2023 dengan nomor surat penelitian 910/FPSI/01.10/IV/2023. Selanjutnya setelah memiliki surat pengantar peneliti menghubungi pihak perusahaan dan dikeluarkan surat selesai penelitian oleh PT. Duta Varia Pertiwi Medan pada tanggal 28 April 2023 dengan nomor 00445/KO 23/IV/2023.

3.5.1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan alat ukur penelitian dalam penelitian ini menggunakan Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keadilan organisasi dan skala motivasi kerja. Adapun tabel alat ukur sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Keadilan Organisasi

KEADILAN ORGANISASI	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	TOTAL
Karakteristik tugas	Tugas yang jelas	3,11,15	2,6,12	6
Tingkat kepercayaan bawahan	Adanya keyaninan	1,5,9	4,10,14	6
Frekuensi feedback	Meningkatkan persepsi	7,13,17	8,16,18	6
Kinerja manajerial	Menghargai karyawan	19,21,25	20,22,26	6
Iklim organisasi	Lingkungan internal	23,27,29	24,28,30	6

Total			30
-------	--	--	-----------

Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

Tabel 2. Tabel Motivasi Kerja

BLUE PRINT SKALA MOTIVASI KERJA					
No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
3	Kebutuhan atau keinginan	Menyesuaikan keinginan ataupun kebutuhan	3,7	4,6	10
		Membentuk kenyamanan dalam bekerja	1,5,9	2,8,10	
4	Kepemimpinan	Motivasi dari pemimpin	11,13,19	12,14,20	10
		Adanya masukan dari pemimpin kepada karyawan	15,17	18,22	
3.	Keyakinan	Melakukan pekerjaan sebaik-baiknya	21,25,37	16,24,26	10
		Terpenuhinya tujuan pribadi	23,27	38,40	
4.	Arahan dan dorongan	Meningkatkan potensi diri	29,35,39	28,32,36	10
		Prestasi yang di untungkan	31,33	30,34	
TOTAL					40

Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

3.5.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dimana apabila ingin melihat hubungan dua variabel dan data yang dikumpulkan bukan nominal maupun ordinal, maka teknik yang paling sesuai adalah *product moment correlation*.

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji persyaratan analisis yang bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel penelitian normal atau tidak.

3.7.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas (keadilan) memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat (Motivasi kerja).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 72,5 dan nilai mean empirik sebesar 60,94. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa motivasi kerja tergolong rendah dengan nilai hipotetik sebesar 95 dan nilai empirik sebesar 77,08.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi Product moment dari Pearson, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan motivasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,543$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,737$. Ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berdistribusi sebesar 54,3% terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada 45,7 % faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

5.2 SARAN

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Instansi

Melihat bahwa perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan motivasi kerja pada karyawan yang menurun dengan adanya evaluasi dalam hal pemberian gaji kepada karyawan agar gaji yang diterima oleh karyawan cukup dalam memenuhi kebutuhan dan diberikan sesuai dengan apa yang sudah karyawan kerjakan. Selain itu memberikan teknologi yang memadai dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan giat dan baik dan adanya perasaan dihargai oleh perusahaan.

2. Kepada Karyawan

Disarankan agar menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab agar menjaga hasil kerja tetap baik dan sesuai dengan harapan bersama baik karyawan maupun perusahaan.

3. Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan mempunyai berbagai kekurangan. Maka untuk peneliti selanjutnya supaya lebih memperdalam kajian keadilan organisasi dan hubungannya terhadap motivasi kerja dengan lebih memperhatikan fenomena yang terjadi.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2006). Pengantar Pasar Modal. Jakarta: Rineka Cipta
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Aisyah, N, Kristanti, F., Zutilisna, D. (2017). Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Aktivitas, Rasio Profitabilitas, dan Rasio Leverage Terhadap Financial Distress (Studi pada Perusahaan Tekstil dan Garmen yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). e-Proceeding of Management Vol.4, No.1. ISSN: 2355-9357
- Atmojo, S. T., & Tjahjono, H. K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit.
- Adam, Muhammad. (2015). Manajemen Pemasaran Jasa, Bandung: Alfabeta.
- Akhtar, Naeem. Et al. (2014). Factor Affecting Employees Motivation in Banking Sector of Pakistan. Journal of Asian Business Strategy. 4(10)2014:125-133.
- Arep, I. & Tanjung, H. (2003). Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bangun, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)
- B. Uno, Hamzah. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chaniago, Aspizain. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). Organizational Justice. In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, vol. 17, 2nd ed: Elsevier
- Davila, M. C., & Jimenez, G. G. 2012. Organizational identification and commitment: Correlates of sense of belonging and affective commitment. US. PubMed.
- Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks

- Gibson, James. L., John. M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., Robert Konopaske. 2009. *Organizations Behavior, Structure, Processes* 13th Edition. New York. McGrawHill.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Singapore. McGraw–Hill.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ivancevich, John. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Kurniawan, I. S., & Nurohmah, M. D. (2022). Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. *KINERJA*, 19(1), 71-78.
- Lotfi, M. H., & Pour, M. S. (2013). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 2073–2079. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.168>
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. 2008. “The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model”. *Criminal Justice Review* Volume 34 No. 1: 96-118
- Lin N., Weng J. & Hsieh Y. (2003). Relational bonds and customer’s trust and commitment-a study on the moderating effects of web site usage. *Service Industrial Journal*.
- M. Kadarisman. 2012. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Moorman Deshpande, dan Zaltman, 2010, *Relationships Between. Providers and User of Marketing Research: Journal of Marketing Research*.

- McFarlin, D., & Sweeney, P. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 626-637.
- Putri, F. K. (2015). Pengaruh keadilan organisasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko buku Uranus. *Agora*, 3(2), 245-250.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2009). *Manajemen*. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2008b. *Perilaku Organisasi buku 1 edisi ke-14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stalling, William. 2007. *Komunikasi dan Jaringan Nirkabel Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sondang Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Steer dan Porter, 2015, *Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Wiwiek, W., & Sondakh, O. (2015). Pengaruh keadilan organisasional pada motivasi karyawan dan komitmen organisasional. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 69-77.
- Yazicioglu, I., & Topaloglu, I. G. 2009. The relationship between organizational justice and commitment: A case study in accommodation establishments.



**LAMPIRAN A
ALAT UKUR**

IDENTITAS SAMPEL

Nama: (boleh inisial)

Usia: tahun

Jenis Kelamin:.....

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dipercaya menyelesaikan tugas sendiri				
2.	Kantor tidak memberikan prosedur kerja kepada karyawan				
3.	Saya menganggap beban kerja saya cukup				
4.	Saya tidak dipercaya menyelesaikan pekerjaan sendiri				
5.	Saya merasa jadwal kerja saya adil				
6.	Saya menyumbangkan semua keterampilan tetapi tidak diberikan timbal balik				
7.	Pimpinan telah menjelaskan prosedur- prosedur dengan jelas di dalam prosedur tata kerja				
8.	Saya diberikan kesejahteraan akan tetapi tidak dalam bentuk uang				
9.	Kompensasi terhadap diri saya di tempat kerja telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya				
10.	Kantor tidak pernah memberikan informasi kepada karyawan kontrak				
11.	Untuk membuat keputusan pekerjaan, pimpinan saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap				
12.	Saya menganggap semua pekerjaan menjadi beban				
13.	Saya diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan saya				
14.	Karyawan wajib sependapat dengan keputusan yang dibuat				
15.	Karyawan diperbolehkan untuk tidak sependapat dengan keputusan pekerjaan yang dibuat oleh pimpinan				
16.	Kompensasi yang saya terima tidak sesuai				
17.	Pendapatan saya cukup berdasarkan keahlian yang saya miliki				
18.	Saya diberikan pekerjaan yang banyak				
19.	Saya telah diberikan kesejahteraan yang dapat				

	digunakan untuk keperluan sehari-hari				
20.	Pimpinan membuat keputusan tanpa mengumpulkan informasi				
21.	Pimpinan saya memastikan untuk mendengar kekhawatiran pegawai sebelum keputusan tentang pekerjaan dibuat				
22.	Kantor tidak bersedia mendengar keluhan kesah karyawan				
23.	Pimpinan saya menjelaskan keputusan dan memberikan informasi tambahan ketika diminta oleh karyawan dan pegawai				
24.	Saya bekerja di lingkungan yang tidak nyaman				
25.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
26.	Saya mengalami kesulitan dalam bekerja sama				
27.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya				
28.	Lingkungan kerja membuat saya malas masuk kerja				
29.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman				
30.	Saya merasa jadwal kerja saya tidak sama dengan rekan lain				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja				
2.	Selama bekerja diperusahaan saya merasa tidak aman dan khawatir				
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan				
4.	Meskipun bekerja kebutuhan saya tidak tertutupi				
5.	Saya mendapat jaminan kesehatan				
6.	Menyelesaikan pekerjaan bukanlah salah satu tujuan yang ingin saya capai				
7.	Bagi saya bekerja adalah salah satu cara untuk mencapai hidup yang layak				
8.	Kondisi lingkungan kerja saya kurang nyaman				
9.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan				
10.	Bekerja diperusahaan ini tidak diberikan asuransi				
11.	Pemimpin selalu memberikan contoh yang baik bagi saya dan rekan kerja				
12.	Pemimpin tidak memotivasi karyawan				
13.	Pimpinan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya				
14.	Keteladanan belum dimiliki oleh pimpinan saya				
15.	Pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja				
16.	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan hasilnya belum tentu baik				
17.	Pimpinan selalu memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja				
18.	Dalam bekerja saya selalu melakukan gagasan tersendiri				
19.	Saya mendapat motivasi dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan				
20.	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tidak diberikan pengarahan				
21.	Saya mampu mencapai target karena saya memiliki prestasi yang baik				

22.	Pekerjaan yang saya lakukan sering diabaikan				
23.	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
24.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik				
25.	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, maka hasilnya akan baik				
26.	Saya tidak mampu mencapai target karena saya tidak berprestasi				
27.	Saya mendapatkan tunjangan yang sudah memuaskan				
28.	Pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi belum merata				
29.	Saya mendapat kesempatan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan				
30.	Perusahaan tidak menjanjikan apapun untuk karyawan yang berprestasi				
31.	saya mendapatkan insentif yang besar apabila saya mampu menyumbangkan prestasi untuk perusahaan				
32.	Pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan hanya untuk orang tertentu				
33.	Jabatan saya saat ini sesuai dengan prestasi saya				
34.	Saya hanya sebagai karyawan biasa				
35.	Adanya pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi				
36.	Dalam melakukan pekerjaan saya merasa kebingungan.				
37.	Saya merasa bersyukur bisa menyelesaikan tugas dengan baik				
38.	Untuk mencukupi kebutuhan saya terpaksa saya mencari tambahan dengan bekerja ditempat lain				
39.	Saya mendapat pengarahannya tentang apa yang harus dikerjakan				
40.	Tunjangan yang saya dapatkan ditempat bekerja kurang memuaskan				



**LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN**

KEADILAN ORGANISASI

HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. DUTAVARIA PERTIWI

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
6	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
7	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
10	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
12	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
14	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	
19	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
20	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
22	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
23	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
26	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
27	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
28	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	
29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
30	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

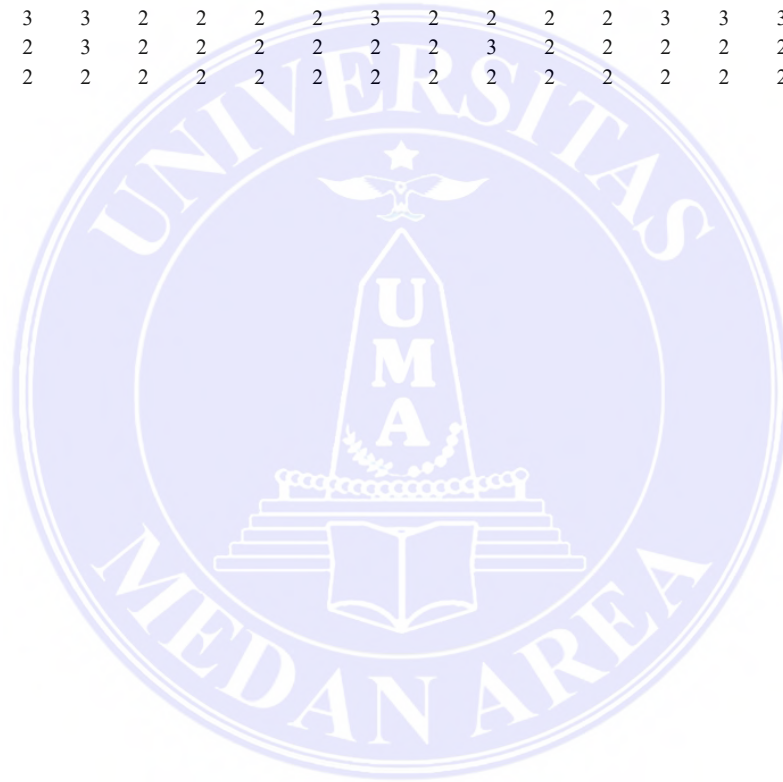
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
39	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
43	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
44	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
45	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
46	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
52	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
53	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
54	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	
55	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
56	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
61	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
63	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
64	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
65	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
68	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

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

69	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
76	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



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

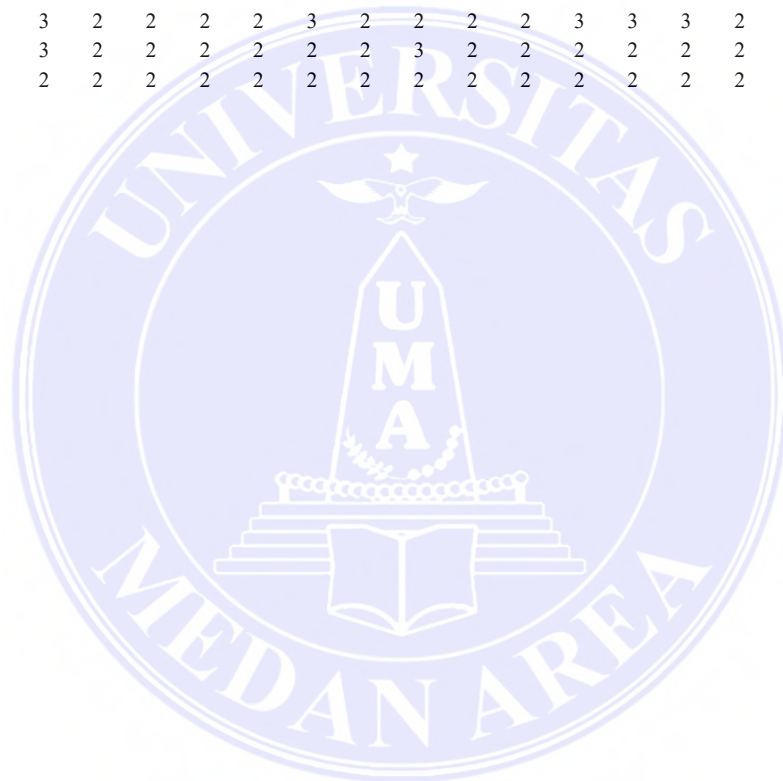
MOTIVASI KERJA

HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. DUTAVARIA PERTIWI

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
6	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
12	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
14	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
23	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
30	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
35	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
36	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	
37	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
38	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
39	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
41	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
42	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
43	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
45	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
46	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
52	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	
55	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
56	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
60	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
61	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
63	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
68	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

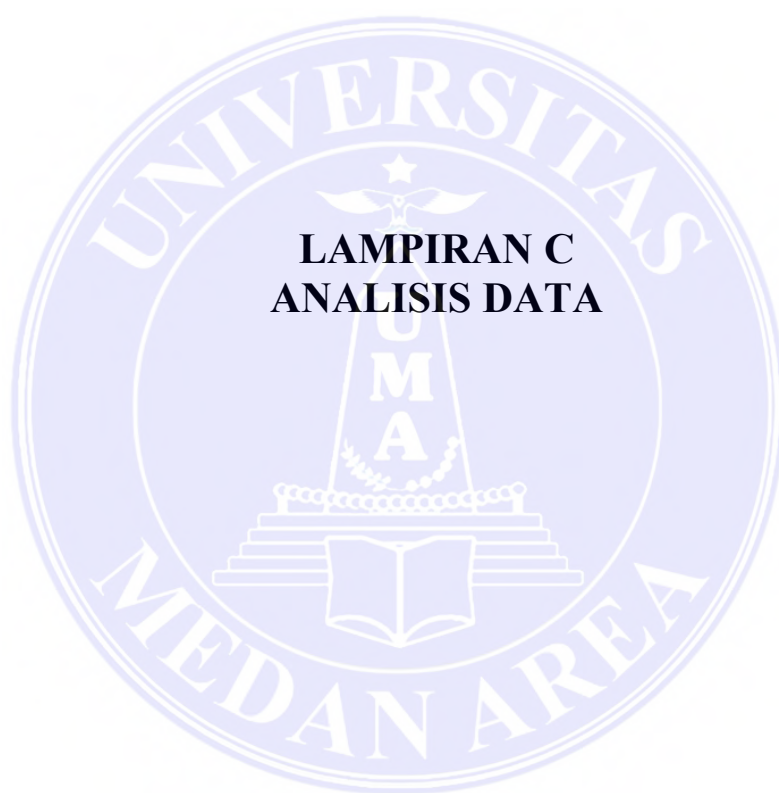
69	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
70	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
72	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
76	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



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



**LAMPIRAN C
ANALISIS DATA**

ESTHER

Reliability**Scale: KEADILAN ORGANISASI****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	1.87	.440	77
KO2	2.05	.426	77
KO3	1.87	.375	77
KO4	1.94	.296	77
KO5	1.79	.522	77
KO6	1.96	.524	77
KO7	1.99	.444	77
KO8	1.91	.369	77
KO9	1.94	.408	77
KO10	1.94	.408	77
KO11	1.95	.359	77
KO12	1.88	.362	77
KO13	1.87	.547	77
KO14	2.03	.486	77
KO15	1.94	.375	77

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/10/23

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)24/10/23

KO16	1.92	.315	77
KO17	1.91	.403	77
KO18	1.92	.315	77
KO19	1.83	.410	77
KO20	1.88	.512	77
KO21	1.95	.510	77
KO22	1.99	.380	77
KO23	1.92	.422	77
KO24	1.90	.416	77
KO25	1.92	.556	77
KO26	2.05	.426	77
KO27	1.92	.390	77
KO28	1.92	.422	77
KO29	1.92	.422	77
KO30	1.94	.375	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	55.94	50.351	.617	.928
KO2	55.75	50.846	.554	.929
KO3	55.94	50.377	.728	.927
KO4	55.87	52.562	.406	.930
KO5	56.01	48.750	.738	.926
KO6	55.84	50.186	.530	.929
KO7	55.82	52.624	.244	.933
KO8	55.90	50.515	.713	.927
KO9	55.87	51.141	.529	.929
KO10	55.87	50.325	.674	.927
KO11	55.86	51.677	.502	.929
KO12	55.92	51.468	.539	.929
KO13	55.94	48.956	.672	.927
KO14	55.78	50.885	.472	.930
KO15	55.87	51.930	.430	.930
KO16	55.88	51.868	.536	.929
KO17	55.90	51.279	.511	.929

KO18	55.88	52.684	.353	.931
KO19	55.97	51.710	.426	.930
KO20	55.92	49.757	.605	.928
KO21	55.86	49.887	.589	.928
KO22	55.82	51.993	.412	.930
KO23	55.88	51.315	.480	.930
KO24	55.91	51.215	.505	.929
KO25	55.88	49.026	.649	.927
KO26	55.75	51.215	.492	.929
KO27	55.88	50.368	.701	.927
KO28	55.88	51.078	.521	.929
KO29	55.88	50.157	.679	.927
KO30	55.87	52.378	.346	.931

$$30 - 1 = (29 \times 4) + (29 \times 1) / 2 = 72,5$$

Reliability

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	1.91	.464	77
MK2	1.97	.396	77
MK3	1.92	.390	77
MK4	1.88	.396	77
MK5	1.84	.461	77
MK6	2.03	.396	77
MK7	1.87	.440	77
MK8	1.96	.378	77
MK9	1.97	.512	77
MK10	1.91	.403	77
MK11	1.94	.408	77
MK12	1.95	.394	77
MK13	1.87	.440	77
MK14	1.95	.426	77
MK15	1.96	.443	77
MK16	1.88	.362	77
MK17	1.86	.451	77
MK18	2.00	.363	77
MK19	1.86	.420	77
MK20	1.94	.375	77
MK21	1.91	.464	77
MK22	1.91	.369	77
MK23	1.91	.492	77
MK24	1.94	.408	77
MK25	1.92	.452	77
MK26	2.00	.459	77
MK27	1.90	.383	77
MK28	1.94	.338	77
MK29	1.92	.480	77
MK30	1.96	.378	77
MK31	1.82	.451	77
MK32	1.96	.443	77
MK33	1.92	.452	77
MK34	2.00	.459	77
MK35	1.90	.383	77

MK36	1.94	.338	77
MK37	1.92	.480	77
MK38	1.96	.378	77
MK39	1.82	.451	77
MK40	1.96	.443	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	75.05	103.418	.567	.958
MK2	74.99	104.171	.575	.957
MK3	75.04	104.327	.266	.958
MK4	75.08	104.336	.555	.958
MK5	75.12	102.184	.707	.957
MK6	74.94	104.798	.496	.958
MK7	75.09	103.268	.618	.957
MK8	75.00	103.447	.701	.957
MK9	74.99	103.302	.520	.958
MK10	75.05	103.629	.632	.957
MK11	75.03	104.105	.566	.958
MK12	75.01	104.645	.519	.958
MK13	75.09	103.689	.570	.957
MK14	75.01	103.960	.558	.958
MK15	75.00	103.105	.632	.957
MK16	75.08	105.152	.499	.958
MK17	75.10	102.173	.726	.957
MK18	74.96	105.933	.391	.958
MK19	75.10	103.331	.641	.957
MK20	75.03	103.894	.648	.957
MK21	75.05	103.129	.599	.957
MK22	75.05	103.997	.644	.957
MK23	75.05	102.892	.587	.957
MK24	75.03	103.999	.579	.957
MK25	75.04	103.643	.558	.958
MK26	74.96	103.380	.578	.957
MK27	75.06	104.062	.611	.957

MK28	75.03	104.815	.586	.957
MK29	75.04	101.933	.703	.957
MK30	75.00	105.053	.489	.958
MK31	75.14	102.756	.659	.957
MK32	75.00	103.211	.620	.957
MK33	75.04	103.643	.558	.958
MK34	74.96	103.380	.578	.957
MK35	75.06	104.062	.611	.957
MK36	75.03	104.815	.586	.957
MK37	75.04	101.933	.703	.957
MK38	75.00	105.053	.289	.958
MK39	75.14	102.756	.659	.957
MK40	75.00	103.211	.620	.957

$$40 - 2 = (38 \times 4) + (38 \times 1) / 2 = 95$$

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		keadilan organisasia	motivasi kerja
N		77	77
Normal Parameters ^a	Mean	55.94	60.08
	Std. Deviation	7.096	9.934
Most Extreme Differences	Absolute	.172	.200
	Positive	.112	.164
	Negative	-.172	-.200
Kolmogorov-Smirnov Z		1.507	1.756
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121	.224
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi kerja * keadilan organisasia	77	100.0%	0	.0%	77	100.0%

Report

motivasi kerja

keadilan organisasia	Mean	N	Std. Deviation
34	63.00	1	.
39	76.00	1	.
40	54.00	1	.
41	56.00	3	6.557
42	52.33	3	1.155
48	67.00	1	.
51	66.00	2	14.142
52	62.75	4	16.998
53	76.00	1	.
54	69.20	5	4.712
55	71.17	6	2.858
56	73.50	6	1.975
57	75.00	2	1.414
58	75.83	18	.514
59	78.67	6	5.610
60	78.50	2	2.121
62	77.67	3	2.887
63	74.75	4	14.523
64	85.40	5	3.362
68	82.00	1	.
69	93.00	1	.
71	91.00	1	.

Report

motivasi kerja

keadilan organisasi	Mean	N	Std. Deviation
34	63.00	1	.
39	76.00	1	.
40	54.00	1	.
41	56.00	3	6.557
42	52.33	3	1.155
48	67.00	1	.
51	66.00	2	14.142
52	62.75	4	16.998
53	76.00	1	.
54	69.20	5	4.712
55	71.17	6	2.858
56	73.50	6	1.975
57	75.00	2	1.414
58	75.83	18	7.514
59	78.67	6	5.610
60	78.50	2	2.121
62	77.67	3	2.887
63	74.75	4	14.523
64	85.40	5	3.362
68	82.00	1	.
69	93.00	1	.
71	91.00	1	.
Total	77.08	77	9.934

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * keadilan organisasi	Between Groups	5332.032	21	253.906	6.443	.000
	Linearity	4071.912	1	4071.912	103.324	.000

	Deviation from Linearity	1260.121	20	63.006	1.599	.087
	Within Groups	2167.500	55	39.409		
	Total	7499.532	76			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi kerja * keadilan organisasia	.737	.543	.843	.711

Correlations

Correlations

		keadilan organisasia	motivasi kerja
keadilan organisasia	Pearson Correlation	1	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
motivasi kerja	Pearson Correlation	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

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





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sialabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8228331 Medan 20125
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanansa@uma.ac.id

Nomor : 910/FPSI/01.10/IV/2023
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

14 April 2023

Yth. Bapak/Ibu William
 HRD PT. Dutavaria Pertiwi
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sabam Esterada Pasaribu
 NPM : 188600211
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Dutavaria Pertiwi, Ujung Batu Sosa, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Dutavaria Pertiwi*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat.



Laili Alifia, Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





Nomor : 00445/K023/W/2023
 Lampiran :
 Perihal : Pengambilan Data
 Medan, 28 April 2023

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas
 Psikologi Universitas
 Medan Area di Tempat

Dengan Hormat,

Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Sabam Esterada Pasaribu
 NPM : 188600211
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Duta Vania Pertiwi
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 14 April 2023 sampai dengan 28 April 2023.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT. Duta Vania Pertiwi