

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT
UMUM BETHESDA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

Oleh :

ESTER HULU

NPM : 14.832.0077



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

MEDAN

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli
Nama : ESTER HULU
NPM : 14.832.0077
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Hery Svarial, SE, M.Si
Pembimbing I


Dra. Isnainah LKS, MM
Pembimbing II




Protono Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 05 Juni 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui : 1) Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli ; 2) Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli ; 3) Keadilan Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang dengan menggunakan rumus slovin, maka didapatkan sampel karyawan sebanyak 67 orang dengan α atau alpha 0,05. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen : studi dokumentasi dan wawancara (interview), serta angket (kuesioner). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memperoleh nilai positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Positif menunjukkan dengan nilai 0.971 dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,000 > 0,05$. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana signifikan ditunjukkan dengan nilai 0.139 dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,093 > 0,05$. Keadilan organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana signifikan ditunjukkan dengan nilai 1.992 dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $(0.582 > 0,05)$.

Kata kunci : Keadilan Organisasi, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine: 1) The justice of organization gives positive influence significantly towards employees' work performance at Bethesda Hospital Gunungsitoli. 2) The work ethic affects the employees' work performance significantly at Bethesda Hospital Gunungsitoli. 3) The Justice of organization and the work ethic gives significant influence towards the employees' work performance at Bethesda Hospital Gunungsitoli.

The population in this research is 80 people and the sample is 67 people found by using Slavin formula with α or alpha is 0,05. In obtaining the data in this research, the researcher used instrument; documentation study and interview, and also questionnaire. In analyzing the data, the researcher used classic assumption test and hypothesis test.

According to the result of partial test (t test), the researcher concluded that the employees' work performance is positive and significant towards the employees' work performance which the positive shows the score which is 0.971 and the sig is less than the probability value which is $0,000 > 0,05$. The work ethic affects the employees' work performance significantly which the significance is showed by the score which is 0.139 value and the sig value is less than the probability value which is $0,000 > 0,05$. The justice of organization and the work ethic affected the employees' work performance significantly which the significance is proved by the score which is 1.992 and the sig value is less than the probability value which is $(0.582 > 0,05)$.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli”**. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Obaza Hulu selaku ayah tercinta dan Sotanimawarni Zalukhu selaku Ibu tersayang atas dukungan, doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Dan kepada Kakakku, adekku, serta Keluargaku semuanya yang telah mendukung dan memberi doa untuk saya dalam penyusunan skripsi ini kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. SC selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu [Adelina Lubis, SE, MSi](#), selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area

5. Ibu, Dra Isnaniah Lks, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Yuni Syahputri, SE, Msi selaku Dosen Sekretaris dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Ibu pimpinan, staf dan Pegawai Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Kepada Obaza Hulu selaku ayah tercinta, Sotanimawarni Zalukhu selaku Ibu tersayang, kepada kakakku, adekku serta keluarga yang telah memberi motivasi, dukungan materi dan material serta doa untuk saya dalam menyelesaikan pendidikan dan penyusunan skripsi ini.
11. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan terutama buat sahabat saya Eka Srisubekti, Erika Y. Ginting, Vivi Dewanti Simbolon, Naomi Cristy Siagian, Rika Falinda Lubis, Rotua Marsoit dll yang tidak saya sebutkan, yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 2018

Penulis

Ester Hulu

DAFTAR ISI

Halaman

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3

Bab II : LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teori	5
2.1.1 Keadilan Organisasi.....	5
2.1.1.1 Pengertian Keadilan Organisasi.....	5
2.1.1.2 Teori Keadilan Organisasi	6
2.1.1.3 Dimensi Keadilan Organisasi	9
2.1.1.4 Indikator Keadilan Organisasi	9
2.1.2 Etos Kerja	9
2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja.....	9
2.1.2.2. Fungsi Etos Kerja	10
2.1.2.3. Dimensi Etos Kerja	10
2,1,2.4. Indikator-indikator Etos Kerja	11
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	12
2.1.3.3. Penilaian Kinerja Pegawai	12
2.1.3.4. Dimensi Kinerja Pegawai.....	13
2.1.3.5. Indikator-indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.2 PenelitianTerdahulu.....	15
2.3 Kerangka Konseptual	16
2.4 Hipotesis	17

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	18
3.1.1 Jenis Penelitian	18
3.1.2 Lokasi Penelitian	18
3.1.3 Waktu Penelitian	18
3.2 Populasi dan Sampel	19
3.2.1 Populasi	19
3.2.2 Sampel	19
3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	19
3.3.1 Variabel Bebas (X)	19
3.3.2 Variabel Terikat (Y)	20
3.4 Jenis dan Sumber Data	21
3.4.1 Jenis Data	21
3.4.2 Sumber Data	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.5.1 Penelitian Kepustakaan	22
3.5.2 Penelitian Lapangan	23
3.6 Teknik Analisis Data	24
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	25
3.6.2 Uji Instrumen.....	25
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	25
3.6.4 Uji Hipotesis.....	27

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	29
4.1.1 Deskripsikan Data Perusahaan	29
4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit	30
4.1.3 Struktur Organisasi.....	30
4.1.4 Penyajian Data Responden.....	33
4.2 Hasil Analisis Data	35

4.2.1 Uji Instrumen.....	35
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	40
4.2.3 Uji Hipotesis.....	46

Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	16
Gambar4.1 Struktur Organisasi.....	32
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	41
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	45



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	18
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	20
Tabel 3.3 Skor Penelitian	24
Tabel 4.1 Komposisi Responden Menurut Usia	33
Tabel 4.2 Komposisi Responden Menurut Pendidikan	34
Tabel 4.3 Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	35
Tabel 4.4 Validitas Variabel Keadilan Organisasi (X_1).....	36
Tabel 4.5 Reabilitas Variabel.....	37
Tabel 4.6 Validitas Variabel Etos Kerja (X_2).....	38
Tabel 4.7 Reabilitas Variabel.....	39
Tabel 4.8 Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	39
Tabel 4.9 Reabilitas Variabel.....	40
Tabel 4.10 Uji Normalitas Kolmogorov.....	42
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas.....	44
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas Glesjer.....	46

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi.....	47
Tabel 4.14 Uji Signifikan Simultan (uji F).....	48
Tabel 4.15 Uji Signifikan Parsial (uji t).....	49



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Setiap organisasi selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. Kinerja masih menjadi permasalahan yang dihadapi pihak manajemen karena rumah sakit membutuhkan pegawai dalam meningkatkan kinerja kepada setiap pasiennya. Kinerja yang baik merupakan salah satu indikator dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam, 2012: 186).

Menurut Luthanse (dalam Aslam, 2011), konsep keadilan organisasi didasarkan pada tiga aspek penting seperti proses, hasil dan hubungan interpersonal. Sesuai teori keadilan organisasi, pegawai terus mengukur dan membandingkan “input” dengan “hasil”. Dalam penelitian sebelumnya, keadilan organisasi dibagi menjadi empat sub-tipe seperti distributif, informasi, procedural, dan interpersonal.

Dengan demikian, keadilan organisasi dan etos kerja dapat dipengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai harus mengikuti pelaturan yang telah ditetapkan kepada mereka tanpa mereka melanggarnya.

Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli merupakan salah satu rumah sakit yang bersaing seiring dengan kesadaran masyarakat akan kualitas pelayanan kesehatan. Banyak faktor yang dapat dijadikan rumah sakit untuk bersaing, misalnya kecepatan dan ketepatan, fasilitas rawat jalan dan rawat inap, harga bersaing dan masih banyak faktor lainnya sebagai senjata bersaing. Untuk dapat bersaing dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, salah satu aspek yang utama adalah pengelolaan SDM. Hal ini menjadi sangat penting, karena institusi rumah sakit sebagai organisasi penyedia jasa, daya saingnya sangat ditentukan oleh kinerja SDMnya dalam menjalankan tugas pelayanan kepada konsumennya.

Berdasarkan survey yang saya lakukan di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli dari 20 pegawai diantaranya mengalami masalah kinerja pegawai yang berupa kurangnya pemahaman atas tugas pokok dan fungsi bekerja, serta kurangnya kerja sama yang baik terhadap rekan kerja. Masalah pada keadilan organisasi dan etos kerja yaitu kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang terampil bekerja dan melayani pasien serta melakukan pelayanan tidak sesuai dengan SOP. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai”.

1.2.Rumusan Masalah

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

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli ?

2. Apakah etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli ?
3. Apakah keadilan organisasi dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang mencari tujuan penulis dalam penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli
- Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bethesda Gunungsitoli pada kinerja pegawai
- Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Rumah Sakit

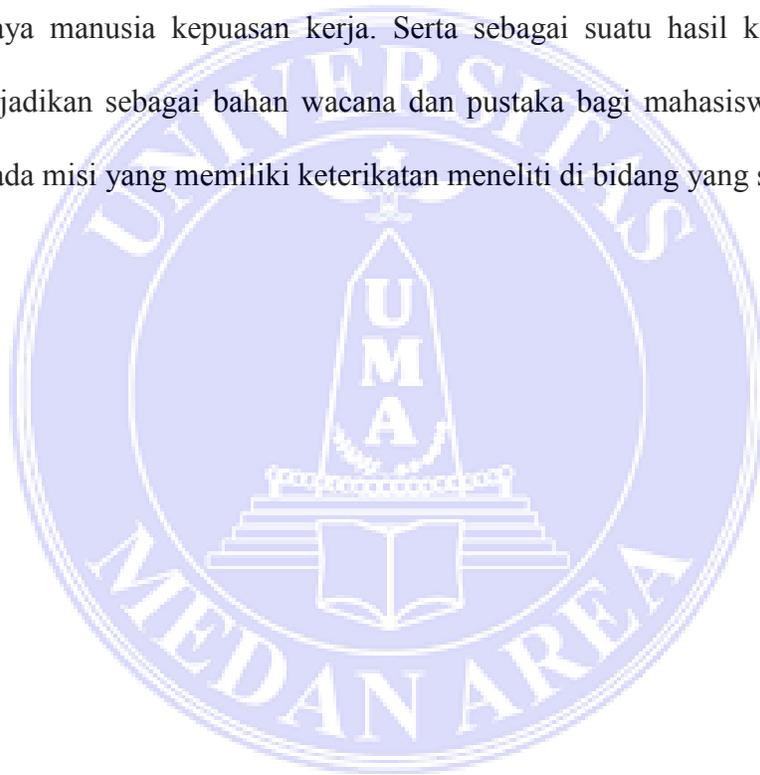
Bahan masukan bagi Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli, untuk dapat memperbaiki atau lebih meningkat kinerja pegawai melalui keadilan organisasi dan etos kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Akademisi

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



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Keadilan Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi (*organizational justice*) merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Hasil berbagai kajian dan tinjauan terhadap konsep dan hasil empiris keadilan organisasional menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu. Cropanzano dalam Mhd. Darham,2015 menyebutkan bahwa keadilan organisasional dapat meningkatkan kinerja individu, melahirkan perilaku kewarganegaraan, kesehatan mental yang baik, tingkat stres yang rendah dan berbagai sikap individu yang lebih.

Keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi seseorang. Setiap orang pasti menghendaki perlakuan adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut juga keadilan distributif dan keadilan prosedural maupun keadilan interaksional. Keadilan distributive adalah penilaian pegawai mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima pegawai dari organisasi. Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, menyatakan bahwa pegawai seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya. (Hidayah dan Haryani dalam Dwi,2013).

Keadilan organisasi membentuk sikap dan perilaku pegawai. Setiap ketua-ketua yang telah ditentukan diberikan wewenang dalam melakukan keadilan kepada bawahan mereka. Ketua-ketua tersebut dapat memberikan hukuman kepada pegawai-pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi yang telah di tentukan, telah di bagi tugas/kelompok yang berbeda-beda dan pegawai diwajibkan melaksanakan setiap pekerjaan yang di berikan kepada mereka.

2.1.1.2 Teori Keadilan Organisasi

Keadilan menurut Aristoteles dapat ditinjau dari sudut pandang sebagai berikut, meliputi:

- (1) tindakan apa yang terkait dengan istilah tersebut,
- (2) apa arti keadilan, dan
- (3) diantara dua titik ekstrim apakah keadilan itu terletak.

John Rawls atau John Borden Rawls, dilahirkan tahun 1921 dari sebuah keluarga kaya di Baltimore, Maryland (Fattah, 2013: 31). Merupakan putra kedua dari lima bersaudara dari pasangan William Lee Rawls dan Anna Abell Stump. William Lee Rawls adalah seorang ahli hukum perpajakan dan konstitusi yang sukses sedangkan, Anna Abell Stump adalah perempuan Jerman yang mendukung gerakan feminisme dan menjabat sebagai presiden League of Women Voters. Karena latar belakang tersebut, Rawls disebut sebagai orang yang memiliki “darah biru” dan sense of noblege yang besar. John Rawls yang hidup pada awal abad 21 lebih menekankan pada keadilan sosial. Hal ini terkait dengan munculnya pertentangan antara kepentingan individu dan kepentingan negara pada saat itu.

Rawls melihat kepentingan utama keadilan adalah (1) jaminan stabilitas hidup manusia, dan (2) keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama (Fattah, 2013: 32).

Keadilan dalam organisasi menimbulkan dampak pada sikap dan reaksi individu. Setiap individu pasti menghendaki perlakuan adil baik dari sisi keadilan distributif maupun prosedural. Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (outcome) yang diterima dari organisasi. Artinya karyawan seharusnya menerima upah/gaji sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran karyawan secara relatif. Tujuan distribusi adalah kesejahteraan yang meliputi aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, Dengan demikian yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan berarti penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi.

Keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan dalam organisasi yang ditujukan kepada anggota. Artinya merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan sehingga setiap anggota merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (procedural justice) berkaitan dengan proses untuk mendistribusikan penghargaan. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem dengan salah satu indikatornya berupa adanya mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang segala hal yang terjadi dalam pekerjaannya.

Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan bawahan terhadap atasan dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari. Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda atau simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok. Oleh karenanya, manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi.

Selain adanya keadilan distributif, prosedural, dan interaksional, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etos kerja Islami. Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup yang mendasar. Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah). Secara tidak langsung berarti bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.

Perlakuan adil terhadap karyawan akan menghasilkan dukungan positif terhadap perubahan organisasi menuju keberhasilan. Demikian pula sebaliknya. Penilaian terhadap keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang diterima sebagai akibat keputusan tertentu, tetapi juga pada proses serta bagaimana keputusan tersebut dibuat. Penilaian tersebut akan berpengaruh pada dua jenis outcomes yang dihasilkan, yaitu kepuasan dan komitmen. Semakin tinggi persepsi

keadilan terhadap kebijakan ataupun praktek manajemen akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2.1.1.3 Dimensi Keadilan Organisasi

Dimensi Keadilan Organisasi menurut Robbins dan Judge (2011) sebagai berikut:

1. Kewajaran alokasi sumber daya.
2. Keadilan proses pengambilan keputusan.
3. Hubungan personal.

2.1.1.4 Indikator Keadilan Organisasi

Indikator bagi keadilan organisasi menurut Lambert dan Horgan (2008) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja keras
2. Penilaian kinerja yang benar
3. Prosedur penilaian kinerja yang adil
4. Penghargaan yang didasarkan atas keterampilan dan pelayanan

2.1.2 Etos Kerja

2.1.2.1 Pengertian Etos Kerja

Berdasarkan hal tersebut Garna (2006 : 244), mendefinisikan Etos Kerja adalah sejumlah nilai-nilai budaya yang diungkapkan oleh sikap dan tindakan seseorang atau sekelompok orang yang di dalamnya terkandung nilai-nilai moral dan pandangan tentang kerja.

Selanjutnya, Ndraha (2010 : 188), menyatakan bahwa “hadiran etos kerja antara lain produktivitas dan kualitas kerja”

sebagai dimensi budaya, hadirnya etos kerja dapat diukur dengan tinggi atau rendah, kuat (keras) atau lemah.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi yang memiliki nilai-nilai budaya serta semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

2.1.2.2 Fungsi Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan (2010) fungsi etos kerja adalah:

1. Pendorong timbulnya perbuatan
2. Penggairah dalam aktivitas
3. Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2010).

2.1.2.3 Dimensi Etos Kerja

Dimensi etos kerja menurut Haniifah Cahyani ada 2 dimensi yaitu antara lain:

1. ETOS terhadap Kerja : Management
2. ETOS terhadap Manusia: Leadership

2.1.2.4 Indikator-indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2010) antara lain :

1. Kerja adalah Rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah Amanah : harus bekerja penuh dengan integritas.
3. Kerja adalah Panggilan : harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab.
4. Kerja adalah Aktualisasi : harus bekerja penuh semangat.
5. Kerja adalah Ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian
6. Kerja adalah Pelayanan : harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Maryorto (2008 : 91), kinerja pegawai/karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (2007 : 70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Hasibuan (2010 : 134), mengartikan kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil kerja.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Robbins (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah :

1. Kemampuan fisik
2. Kemampuan mental (intelegensi) dan keterampilan
3. Demografis seperti umur, jenis kelamin dan budaya
4. Keadilan organisasi
5. Etos kerja

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2010) kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja organisasi (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik jika mempunyai keahlian / skill yang tinggi, bersedia bekerja karna gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik.

Mathis dan Jackson (2006) Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai secara umum dilandasi oleh peraturan pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 ayat (2) dalam jangka waktu 1 tahun.

Adapun yang menjadi unsur-unsur yang dinilai adalah :

- 1 Kesetiaan
- 2 Prestasi Kerja
- 3 Tanggung Jawab
- 4 Ketaatan
- 5 Kejujuran
- 6 Kerjasama
- 7 Prakarsa
- 8 Kepemimpinan

2.1.3.4 Dimensi Kinerja Pegawai

Dimensi Kinerja menurut Gomes (2001) memperluas dimensi prestasi kerja karyawan yang berdasarkan :

1. Quantity work; Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Quality of work; Kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job Knowledge; Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. Creativeness; Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

2.1.3.5 Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

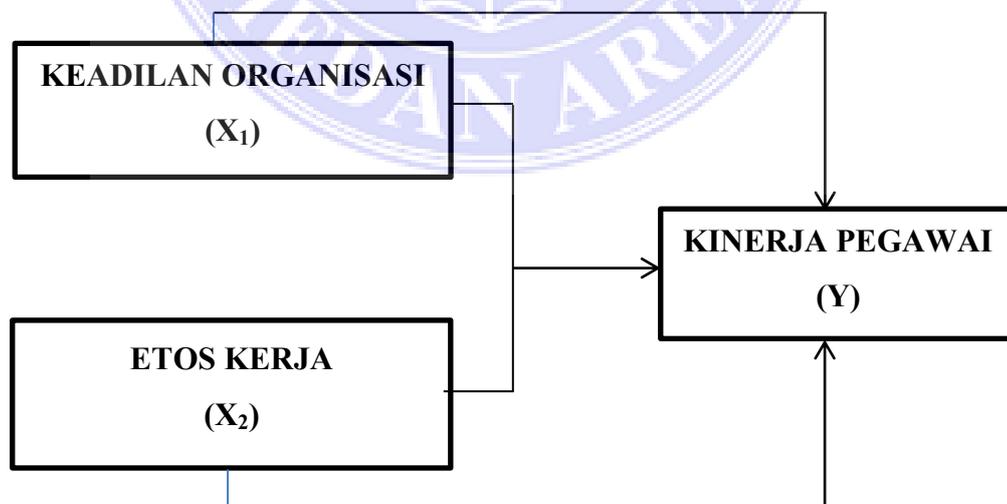
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Harris Kristanto (2015)	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV Tanaya Fiberglass, Surabaya	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil simpulan, yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai 21.912 dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ($0.000 > 0,05$).
2	Arischa Octarina	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Kabupaten Sarolangun	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 18.534 t tabel, dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$.
3	Dwi (2016)	Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Dan Kinerja Pegawai Di BMT Se-Kabupaten	keadilan organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai thitung sebesar 2,000 > ttabel sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5%.

2.1.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan di bahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008 : 54) kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jonathan (2007) "SEM merupakan salah satu metode analisis dalam riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif"



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.1.6 Hipotesis

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

1. Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli.
2. Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli.
3. Keadilan Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu menurut Sugiono (2010: 37).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli. Jln. Diponegoro No. 375 C km 3 Gunungsitoli.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam lima bulan. Penelitian dilakukan dari bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Mei 2018.

Tabel 3.1 Rincian waktu penelitian

NO	Keterangan	2017	2018				
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Penyusunan Proposal	■	■				
2	Bimbingan Proposal		■	■			
3	Seminar Proposal			■			
4	Penyusunan Skripsi			■	■		
5	Seminar Hasil				■		
6	Sidang Skripsi						■

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelii untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 117). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli berjumlah 80 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel juga dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya 80 orang mewakili keseluruhan gejala yang diamati (Sugiono, 2010: 123).

Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{80}{1+80(0.05)^2}$$

$$n = 66,67 = 67 \text{ Orang}$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah 67 orang pegawai di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli.

3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun uraian berikut:

3.3.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau timbulnya variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang

mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Keadilan Organisasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) pada Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli.

3.3.2 Variabel terikat (Y)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur variabel bebas, dimana responden akan memilih jawaban yang akan tersedia. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan di beri skor. Defenisi operasional adalah variabel penelitian, untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisi. Adapun batasan atau defenisi operasional variabel yang diteliti adalah:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Keadilan Organisasi (X_1)	Keadilan Organisasi yaitu salah satu konsep dalam perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini	- Bekerja keras - Penilaian kinerja yang benar - Prosedur penilaian yang adil - Penghargaan yang didasarkan atas keterampilan dan	L I K E R T

		pelayanan	
Etos Kerja (X ₂)	Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (<i>high performance</i>).	- Kerja adalah rahmat - Kerja adalah amanah - Kerja adalah panggilan - Kerja adalah aktualisasi - Kerja adalah ibadah - Kerja adalah pelayanan	L I K E R T
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.	- Pemahaman atas tupoksi - Inovasi - Kecepatan kerja - Keakuratan kerja - Kerja sama	L I K E R T

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian adalah:

- Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari masing-masing responden yaitu Karyawan Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli.

- b) Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu Karyawan Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli.

3.4.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari :

a. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat penggunaan data (Kuncoro, 2003).

b. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan seluruh pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain.

3.5.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Hal ini di maksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari bukti buku hasil laporan lain yang ada referensinya.

3.5.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- **Pengamatan (*Observasi*)**

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

- **Wawancara (*Interview*)**

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

- **Kuesioner (*Questionnaire*)**

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3
Skol Penilaian

Keterangan	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sekaran, 2006 ; 32. *Research Methods for Business*

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Peneliti menggunakan skala likert dalam penelitian ini sebab skala likert memudahkan peneliti untuk mengukur skala penilaian yang berjenjang/bertingkat. Misalnya, untuk mengukur tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu objek, biasa diukur menggunakan ukuran sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Pada lima skala likert tersebut menunjukkan bahwa sangat setuju pasti lebih tinggi dari pada setuju, sedangkan yang tidak setuju pasti lebih tinggi dari pada sangat tidak setuju.

Namun, jarak antara sangat setuju ke setuju dan dari setuju ke netral dan seterusnya tidak sama, oleh karena itu data yang dihasilkan oleh skala likert adalah data ordinal. Sedangkan cara skoring yang digunakan yaitu sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral/ragu=ragu/kurang setuju dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2 dan sangat tidak setuju dengan skor 1.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk

menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, (Ghozali, 2011).

3.6.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat dari instrument. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2011 : 158). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal dengan menggunakan analisis faktor, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrument diperoleh dengan cara menganalisa data dari satu kali pengujian (Arikunto, 2011: 170).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada uji statistik sederhana dengan melihat nilai kurtosis dan skewness untuk semua variabel dependen dan independen. Uji yang di pakai yaitu Uji Histogram, Uji P-P Plot dan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolonieritas. Uji yang di pakai adala Uji Tolerance. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolonieritas yaitu:

1. Nilai R square (R^2) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual tidak terikat.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,09), maka merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
3. Melihat nilai colerance dan variance inflantionfaktor (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolonieritas apabila mempunyai nilai toleransi kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011 :

139). Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi. Selain menggunakan grafik scatterplots, uji Heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Jika probabilitas signifikan > 0.05 , maka model regresi tidak mengandung Heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proposir atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antar nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh

terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

c. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.
- $H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel bebasnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslam, HM, Saleem, S, Afzal, R, Iqbal, U, Saleem, SM & Shahid, N., 2011, Risk factors of birth asphyxia, Italian Journal Article, pp. 1-5.
- A.Tabrani Rusyan, dkk. 2010. Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung : remaja Karya.
- Aristoteles, Nicomachean Ethics, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristoteles-nicomachaen.html>. Diakses pada tanggal 1 Juli 2015.
- Arikunto, 2011, prosedur penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cahyani, Haniifah, 2007 tentang Etos Kerja. Bandung ; UPI Press
- Darham, Muhammad, 2015, Keadilan organisasi dalam meningkatkan kinerja, Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada.
- Fadel, Muhammad. 2009. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Fattah, Damanhuri. 2013. "Teori Keadilan Menurut John Rawls", Jurnal TAPIS, Vol. 9, No. 2, Juli-Desember.
- Garma, K Judistira, 2006. Etika Dalam Bekerja. Erlangga : Jakarta.
- Gibson, James L. 2007. Organisasi, Perilaku, struktur dan Proses. Bina rupa Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

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

Hidayah, Siti dan Haryani. 2013. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang, Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, No. 35/Th.XX/Oktober.

Iskandar, 2008. Metodologi penelitian pendidikan dan Sosial (kuantitatif dan kualitatif). GIP Press. Jakarta.

Keban, T. Yeremias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta.

Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2003.

Lambert, E.G., Horgan, N.L., & Barton, S.M. (2008). Collegiate academic dishonesty revisited: what have they done, how often have they done it, who does it, and why did they do it. *Electronic Journal of Sociology* (Online), (http://www.sociology.org/content/vol7.4/lambert_etal.htm), diakses 4 juni 2014

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

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Maryorto. 2008. Arti dari Kinerja Pegawai . Semarang 2008.

Ndraha, Taliziduhu, 2010. Pengantar Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia.

Rineka Cipta : Jakarta.

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

Robbins, S.P.,and T.A., Judge, 2011, Organizational Behavior, Pearson Prentice Hall, UnitedState of America, New York, hal. 121.

Sinamo, Jansen H. 2010. Etos Kerja Professional Di Era Digital Global. Pustaka LP3ES : Jakarta.

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kombinasi. Alfabeta : Bandung

Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.



Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA GUNUNGSITOLI

I. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda Check List (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan / mengumpulkan data bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:
 - Sangat Setuju (SS) :diberi skor 5
 - Setuju (S) :diberi skor 4
 - Netral / Ragu-ragu (N) :diberi skor 3
 - Tidak Setuju (TS) :diberi skor 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) :diberi skor 1

II. Karakteristik Responden

Umur :.....

Jenis Kelamin :a).Pria b).Wanita

Pendidikan terakhir :a.Perguruan Tinggi/ Akademik (S2 / S1 / D3)
b.Sekolah Menengah Atas (SMA)/Sederajat.

Daftar Pertanyaan

1. Pertanyaan Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Bebas (X_1)

NO	Pertanyaa	STS	TS	N	S	SS
Bekerja keras						
1	Pegawai melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh					
2	Pegawai melayani pasien dengan turus hati					
Penilaian kinerja yang benar						
3	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok					
4	Pegawai melasaknakan tugas sesuai dengan petunjuk dan aturan yang ada					
Prosedur penilaian kinerja yang adil						
5	Membuat aturan dan standar operasionar prosedur (SOP) atas pelaksanaan tugas					
6	Melakukan disiplin kerja pegawai					
Penghargaan yang didasarkan atas keterampilan dan pelayanan						
7	Pegawai yang terampil bekerja mendapatkan penghargaan					
8	Pegawai yang melayani pasien dengan baik mendapatkan penghargaan					

Daftar Pertanyaan

2. Pertanyaan Etos Kerja sebagai variabel bebas (X₂)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kerja adalah rahmat						
1	Bekerja dengan tulus hati					
2	Bekerja dengan penuh syukur					
Kerja adalah amanah						
3	Melaksanakan tugas dengan semangat					
4	Melaksanakan tugas dengan sesuai yang dimiliki					
Kerja adalah panggilan						
5	Bekerja penuh tanggung jawab					
6	Bekerja sesuai prosedur					
Kerja adalah aktualisasi						
7	Bekerja penuh semangat					
8	Bekerja dengan semboyan					
Kerja adalah ibadah						
9	Bekerja damai					
10	Bekerja dengan pengabdian					
Kerja adalah pelayanan						
11	Melayani pasien dengan rendah hati					
12	Melayani pasien dengan sukacita					

Daftar Pertanyaan

3. Pertanyaan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Pemahaman atas tupoksi						
1	Pegawai harus memahami tugas pokok dan fungsi dalam bekerja.					
2	Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.					
Inovasi						
3	Pegawai harus memiliki inovasi dalam melakukan pekerjaan.					
4	Pegawai menyampaikan inovasi kepada atasan serta mendiskusikannya.					
Kecepatan kerja						
5	Pegawai selalu melakukan pekerjaannya dengan cepat tanpa melakukan kesalahan.					
6	Pegawai harus menjalankan tugasnya dengan mengikuti metode kerja yang ada.					
Keakuratan kerja						
7	Pegawai harus menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tanpa ada halangan.					
8	Pegawai mengerjakan tugas dengan melakukan pengecekan ulang.					
Kerja sama						
9	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.					

10	Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik.				
----	--	--	--	--	--



Lampiran 2

Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Keadilan_ Organisasi_X1
P1	Pearson Correlation	1	.871**	.501*	.349	.571**	.844**	.501*	.392	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.131	.009	.000	.024	.087	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	.871**	1	.514*	.524*	.467*	.946**	.514*	.531*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.018	.038	.000	.021	.016	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	.501*	.514*	1	.564**	.895**	.518*	1.000**	.651**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.024	.021		.010	.000	.019	.000	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	.349	.524*	.564*	1	.479*	.543*	.564*	.910**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.131	.018	.010		.032	.013	.010	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	.571**	.467*	.895*	.479*	1	.501*	.895*	.618**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.009	.038	.000	.032		.025	.000	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	.844**	.946**	.518*	.543*	.501*	1	.518*	.533*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.013	.025		.019	.015	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	.501*	.514*	1.000**	.564**	.895**	.518*	1	.651**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.024	.021	.000	.010	.000	.019		.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

P8	Pearson Correlation	.392	.531*	.651*	.910**	.618**	.533*	.651*	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.087	.016	.002	.000	.004	.015	.002		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Keadilan_Organisasi_X1	Pearson Correlation	.759**	.814**	.867*	.760**	.830**	.821**	.867*	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

VALIDITAS DAN REABILITAS VALIABER KEADILAN ORGANISASI

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	8

Lampiran 3

Correlations														Etos Ker ja_X 2
	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
P9	Pearson Correlation	1	.932**	.510*	.932**	.580**	.882**	.524*	.423	.407	.374	.407	.407	.792*
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.000	.007	.000	.018	.063	.075	.104	.075	.075	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	.932**	1	.307	1.000**	.495*	.948**	.333	.311	.566**	.275	.566**	.566**	.787*
	Sig. (2-tailed)	.000		.188	.000	.027	.000	.152	.182	.009	.240	.009	.009	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	.510*	.307	1	.307	.879**	.337	.955**	.678**	.332	.711**	.332	.332	.731*
	Sig. (2-tailed)	.022	.188		.188	.000	.146	.000	.001	.153	.000	.153	.153	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	.932**	1.000**	.307	1	.495*	.948**	.333	.311	.566**	.275	.566**	.566**	.787*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.188		.027	.000	.152	.182	.009	.240	.009	.009	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	.580**	.495*	.879**	.495*	1	.511*	.850**	.629**	.732**	.556*	.732**	.732**	.904*
	Sig. (2-tailed)	.007	.027	.000	.027		.021	.000	.003	.000	.011	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14	Pearson Correlation	.882**	.948**	.337	.948**	.511*	1	.359	.373	.564**	.330	.564**	.564**	.798*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.146	.000	.021		.120	.106	.010	.156	.010	.010	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	.524*	.333	.955**	.333	.850**	.359	1	.643**	.336	.670**	.336	.336	.731*
	Sig. (2-tailed)	.018	.152	.000	.152	.000	.120		.002	.147	.001	.147	.147	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

P16	Pearson Correlation	.423	.311	.678**	.311	.629**	.373	.643**	1	.298	.885**	.298	.298	.669*
	Sig. (2-tailed)	.063	.182	.001	.182	.003	.106	.002		.201	.000	.201	.201	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	.407	.566**	.332	.566**	.732**	.564**	.336	.298	1	.162	1.000*	1.000**	.777*
	Sig. (2-tailed)	.075	.009	.153	.009	.000	.010	.147	.201		.494	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	.374	.275	.711**	.275	.556*	.330	.670**	.885**	.162	1	.162	.162	.604*
	Sig. (2-tailed)	.104	.240	.000	.240	.011	.156	.001	.000	.494		.494	.494	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	.407	.566**	.332	.566**	.732**	.564**	.336	.298	1.000*	.162	1	1.000**	.777*
	Sig. (2-tailed)	.075	.009	.153	.009	.000	.010	.147	.201	.000	.494		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	.407	.566**	.332	.566**	.732**	.564**	.336	.298	1.000*	.162	1.000*	1	.777*
	Sig. (2-tailed)	.075	.009	.153	.009	.000	.010	.147	.201	.000	.494	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Etos_Kerja_X2	Pearson Correlation	.792**	.787**	.731**	.787**	.904**	.798**	.731**	.669**	.777**	.604**	.777**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

VALIDITAS DAN REABILITAS VALIABER ETOS KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	12

Lampiran 4

Correlations												
		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Kinerj a_Y
P21	Pearson Correlation	1	.871**	.501*	.349	.571**	.844**	.501*	.392	.499*	.392	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.131	.009	.000	.024	.087	.025	.087	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	.871**	1	.514*	.524*	.467*	.946**	.514*	.531*	.409	.439	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.018	.038	.000	.021	.016	.074	.053	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	.501*	.514*	1	.564**	.895**	.518*	1.000**	.651**	.669**	.555*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.024	.021		.010	.000	.019	.000	.002	.001	.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	.349	.524*	.564**	1	.479*	.543*	.564**	.910**	.420	.792**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.131	.018	.010		.032	.013	.010	.000	.065	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	.571**	.467*	.895**	.479*	1	.501*	.895**	.618**	.875**	.599**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.009	.038	.000	.032		.025	.000	.004	.000	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	.844**	.946**	.518*	.543*	.501*	1	.518*	.533*	.438	.464*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.013	.025		.019	.015	.053	.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P27	Pearson Correlation	.501*	.514*	1.000**	.564**	.895**	.518*	1	.651**	.669**	.555*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.024	.021	.000	.010	.000	.019		.002	.001	.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	.392	.531*	.651**	.910**	.618**	.533*	.651**	1	.645**	.915**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.087	.016	.002	.000	.004	.015	.002		.002	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	.499*	.409	.669**	.420	.875**	.438	.669**	.645**	1	.739**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.025	.074	.001	.065	.000	.053	.001	.002		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P30	Pearson Correlation	.392	.439	.555*	.792**	.599**	.464*	.555*	.915**	.739**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.087	.053	.011	.000	.005	.039	.011	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kin erj _Y	Pearson Correlation	.723**	.762**	.853**	.769**	.856**	.775**	.853**	.859**	.793**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

VALIDITAS DAN REABILITAS VALIABER KINERJA KARYAWAN

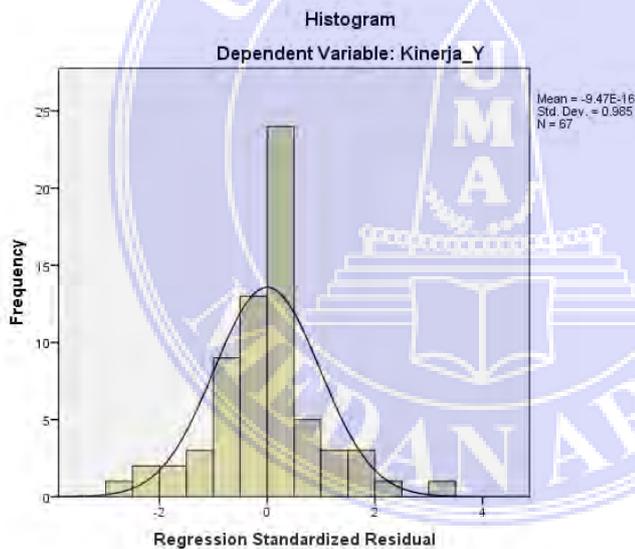
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

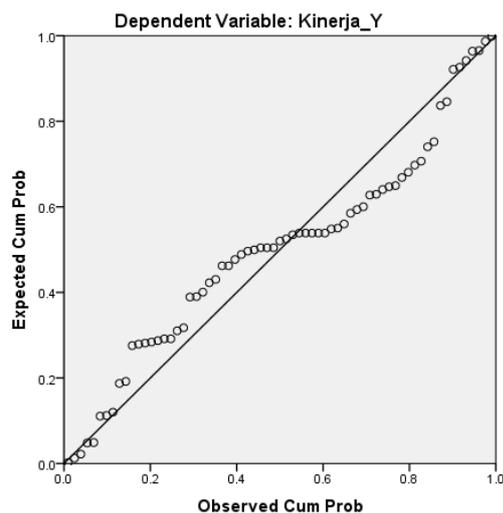
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	10

Lampiran 5

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.17751995
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.174
	Negative	-.194
Kolmogorov-Smirnov Z		.753
Asymp. Sig. (2-tailed)		.623
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Lampiran 6

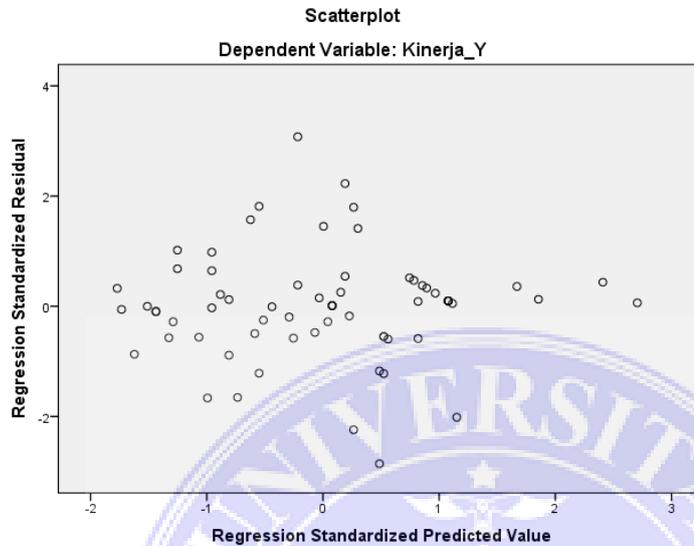
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.992	3.602		.553	.582		
	Keadilan_Organisasi_X1	.971	.117	.712	8.270	.000	.799	1.252
	Etos_Kerja_X2	.339	.081	.147	2.705	.003	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Lampiran 7

Uji Heteroskedasitas



Lampiran 8

Uji Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.307	2.552		2.080	.042
	Keadilan_Organisasi_X1	.068	.083	.110	.816	.418
	Etos_Kerja_X2	-.124	.058	-.290	-2.151	.035

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 9

Koefisien Deteminasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.610	2.97159

a. Predictors: (Constant), Etos_Kerja_X2, Keadilan_Organisasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Lampiran 10

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.634	2	463.817	52.525	.000 ^b
	Residual	565.142	64	8.830		
	Total	1492.776	66			
a. Dependent Variable: Kinerja_Y						
b. Predictors: (Constant), Etos_Kerja_X2, Keadilan_Organisasi_X1						

Lampiran 11

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.992	3.602		.553	.582
	Keadilan_Organisasi_X1	.971	.117	.712	8.270	.000
	Etos_Kerja_X2	.339	.081	.147	2.705	.003
a. Dependent Variable: Kinerja_Y						