

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. SANG HYANG SERI (PERSERO) CABANG
PEMASARAN SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



**NURUL HIKMAH HIDAYAT
NIM:105721127420**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SANG
HYANG SERI (PERSERO) CABANG PEMASARAN
SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURUL HIKMAH HIDAYAT

NIM: 105721127420

***Untuk Memenuhi Persyaratam Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO

”Nikmati setiap prosesnya dan teruslah bermimpi sampai mimpi itu tercapai ”

PERSEMBAHAN

**Puji Syukur Kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta Karunianya Sehingga Skripsi ini Telah terselesaikan dengan Baik.
Alhamdulillah Rabbil’Alamiin**

Skripsi ini Kupersembahkan untuk Kedua orang tua ku tercinta, saudariku tersayang, Sari, Vesly, Wulandari, indah dan Nurselviati sebagai sahabat yang selalu mendampingi dan orang-orang yang telah memberikan bantuan dan dukungan hingga skripsi ini terselesaikan, dan untuk Almamater Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

PESAN DAN KESAN

” Janganlah takut jatuh Karena yang tidak pernah Memanjatlah yang tidak pernah jatuh Janganlah takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencapai jalan yang benar pada langkah yang kedua”



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan
Nama Mahasiswa : Nurul Hikmah Hidayat
No. Stambuk/NIM : 105721127420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 31 Agustus 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

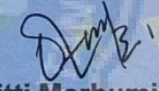
Makassar 31 Agustus 2024

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M
NIDN:8823690019

Pembimbing II

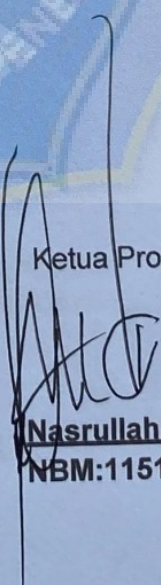

Sitti Marhumi, S.E.,M.M
NIDN:0901126906

Mengetahui,

Dekan


Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM :651 507

Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E.,M.M
NBM:1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama :NURUL HIKMAH HIDAYAT, Nim :105721127420 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0013/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 25 Safar 1446 H/ 31 Agustus 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Safar 1446 H
31 Agustus 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas ujian : Dr.Ir.H. Abd.Rakhim Nanda, S.T., M.T.,I.P.U. (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE,M.Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M (.....)
2. Nasrullah, S.E.,M.M (.....)
3. Sitti Marhumi, S.E.,M.M. (.....)
4. Zalkha Soraya,S.E.,M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM :651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Hikmah Hidayat

Stambuk : 105721127420

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 31 Agustus 2024



yang membuat pernyataan,

NURUL HIKMAH HIDAYAT

NIM :105721127420

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM :651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E.,M.M

NBM:1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NURUL HIKMAH HIDAYAT
NIM : 105721127420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar 31 Agustus 2024



Membuat Pernyataan,

NURUL HIKMAH HIDAYAT
NIM : 105721127420

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat limpah dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan kemampuan penulis. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW serta keluarga dan para sahabat – sahabatnya. Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SANG HYANG SERI (PERSERO) CABANG PEMASARAN SULAWESI SELATAN”**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak . begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasi banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Ayahanda Tercinta, Hidayat. Terima kasih telah berjuang untuk kehidupan penulis beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, serta memberikan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

2. Ibunda Tercinta, Gustina. Terima kasih sebesar – besarnya penulis sampaikan kepada beliau atas segala bantuan, dukungan, semangat dan doa di berikan selama ini, dan terima kasih sudah menjadi ibu yang luar biasa untuk penulis.
3. Bapak Dr.Ir.H. Abd. Rakhim Nanda, MT., IPU. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. H. Andi Jam'an. SE., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Nasrullah. SE.,MM Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M. Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
7. Ibu Sitti Marhumi, SE.,MM. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
8. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tek kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulisan selama mengikuti kuliah.
9. Segenap Staf Dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Rekan-rekan Mahasiswa yang tidak sempat saya sebut namanya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis program akuntansi angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantunnya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Adik dan Keluarga Besar Tercinta. Penulis mengucapkan Terima kasih Sebanyak – banyaknya atas dukungan dan dan motivasi yang telah punulis terima selama menjalankan studi.
12. Nurul Hikmah Hidayat, Terima Kasih Untuk diri saya sendiri yang telah berjuang melewati proses perkuliahan ini sambil kerja. Terima kasih sudah bertahan, kuat dan sehat selama proses skripsi ini.
13. Terima kasih untuk sahabat – sahabat serta teman saya yang selalu memberikan saya dukungan dan motivasi sehingga penulis biasa menyelesaikan studi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 2024

Nurul Hikmah Hidayat

ABSTRAK

Nurul Hikmah, 2024. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan. Skripsi. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Sitti Marhumi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan. Variabel independen yang digunakan adalah keadilan organisasi dan kepuasan kerja sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 60 responden dari pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 3,856 , kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai dengan nilai koefisien 8,728 serta keadilan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 47,990.

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTACK

Nurul Hikmah, 2024. The Effect of Organizational Justice and Job Satisfaction on the Performance of Employees of PT Sang Hyang Seri (Persero) South Sulawesi Marketing Branch. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Supervisor I Edi Jusriadi and Supervisor II Sitti Marhumi.

This study aims to test and analyze the influence of organizational justice and job satisfaction on the performance of employees of PT Sang Hyang Seri (Persero) South Sulawesi Marketing Branch. The independent variables used are organizational fairness and job satisfaction while the dependent variables are device performance.

The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 60 respondents from employees of PT Sang Hyang Seri (Persero) South Sulawesi Marketing Branch, the research method used was a quantitative method using primary data.

The results of this study show that organizational justice has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 3.856, job satisfaction has a positive and significant effect on employee work with a coefficient value of 8.728 and organizational justice and job satisfaction together have a significant effect on employee performance with a coefficient value of 47.990.

Keywords : *Organizational Justice, Job satisfaction, Employee Performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Keadilan organisasi	11
B. Kepuasan kerja	21
C. Kinerja	27
D. Penelitian terdahulu	34
E. Kerangka pikir	37
F. Hipotesis	39
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Jenis penelitian	40

B. Lokasi dan waktu penelitian.....	40
C. Jenis dan sumber data	40
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Teknik pengumpulan data	42
F. Definisi oprasional variabel.....	43
G. Teknik analisis data	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN TERDAHULU	52
A. Gambaran Umum	52
B. Responden Penelitian.....	58
C. Uji Instrumen	71
D. Uji Asumsi klasik.....	74
E. Analisis regresi linear berganda	79
F. Uji hipotesis.....	82
G. Pembahasan hasil penelitian.....	85
H. Keterbatasan penelitian	88
BAB V. PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	90
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Penjualan Tahun 2021-2023	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Pengukuran Variabel	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Usia Pegawai.....	59
Tabel 4.3 Pendidikan Pegawai	60
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	61
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Keadilan Organisasi.....	62
Tabel 4.6 Deskriptif Kepuasan Kerja	65
Tabel 4.7 Deskriptif Kinerja Pegawai.....	68
Tabel 4.8 Uji Validasi	72
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas.....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Rengresi Linear Berganda	80
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	82
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Sang Hyang Seri.....	55
Gambar 4. 2 Grafik Uji Normalitas Histogram	76
Gambar 4. 3 Grafik Probability Plot.....	76
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas.....	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	102
Lampiran 3 Hasil Olah Data	105
Lampiran 4 Kartu Kontrol.....	119
Lampiran 5 Surat Penelitian.....	122
Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian.....	123
Lampiran 7 Dokumentasi.....	124
Riwayat Hidup.....	125



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan aset terpenting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Samsuni, 2017). Setiap perusahaan perlu maju dan bersaing dalam dunia bisnis. Didalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur kekuatan bagi perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan walaupun terdapat berbagai faktor yang dibutuhkan. Karena sumber daya manusia faktor penggerak dan penentu jalannya perusahaan, sehingga prestasi perusahaan tidak lepas dari prestasi setiap sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia sebagai pegawai perusahaan merupakan perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan . Seorang pegawai akan mengupayakan semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketika pegawai merasa kinerja yang diberikan sudah maksimal. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja selama periode tertentu seperti

standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai dapat diukur dari tingkat efektif dan efisiensi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu perusahaan memerlukan pengelolaan pegawai yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013). Setiap perusahaan selalu menaruh harapan yang tinggi terhadap hasil kinerja pegawainya, jika perusahaan mempunyai pegawai yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik akan semakin cepat perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Seorang pegawai akan merasa bahwa keinginan dan harapannya terpenuhi maka mereka akan melakukan tugas dan pekerjaannya untuk perusahaan. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerja dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002). Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan persyaratan perusahaan harus mampu menjalankan peran yang telah ditentukan. Kemampuan pegawai akan tercermin dari kinerjanya yang baik dan

kinerjanya yang optimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu :kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan keadilan organisasi (Siagian, 2002)

Kinerja pegawai, keadilan organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan. Kinerja dalam keadilan organisasi menurut (Wanget al, 2010), (Rawashdeh, 2013), (Nasurdin dan Khuan, 2011) dan (Kalay, 2016), akan mewujudkan hasil optimal jika mendapatkan keadilan organisasi. Lebih lanjut (Wanget al, 2010) menyatakan kinerja pegawai secara sempurna ketika pegawai merasa mempunyai keadilan yang tinggi, saat dimana pegawai dalam organisasi akan lebih memilih punya kewajiban untuk berperilaku adil saat menjalankan perannya dengan bekerja melampaui batas yang mereka miliki.

Keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yaitu sejauh mana individu percaya akan hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan didalam perusahaan secara adil setara dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan , yang telah ditetapkan untuk mengetahui berbagai yang relevan secara organisasi (Robbin dan Judge, 2017).

Adapun pendapat lain menurut (Fernandes & Awamleh, 2006) bahwa keadilan organisasi memainkan peran utama ketika imbalan yang diberikan secara adil sebagaimana bidang pekerjaan dan

kepentingan yang diperoleh pegawai di tempat kerja. Keadilan organisasi menjadi penting, karena imbalan yang diperoleh dari perusahaan berdasarkan kinerja mereka secara perorangan. Perusahaan harus dapat mengelola keadilan organisasi dengan baik sehingga akan muncul keselarasan yang berimbang yang dirasakan oleh seluruh pegawai. Terwujudnya keseimbangan dalam perusahaan merupakan bentuk keadilan organisasi.

Dalam teori keadilan dijelaskan bahwa keadilan distributif dan prosedural merujuk kepada persepsi pegawai yang berkaitan dengan keseimbangan serta kewajaran yang mereka berikan, baik itu berupa pendidikan, pelatihan, pengalaman, dengan imbalan yang mereka dapatkan. Maka, dalam hal ini pekerja akan memilih untuk meminta balasan atau penghargaan atas apa yang mereka berikan kepada perusahaan (Widiastuti dan Aisyah, 2016).

Menurut Skitka dan Bravo (2005) sebagaimana dikutip oleh (Kristanto, 2015), bahwa aspek yang utama dalam suatu organisasi adalah keadilan organisasi, karena jika keadilan tersebut tidak dirasakan oleh pegawai, maka akan muncul menurunnya komitmen, munculnya berbagai tindakan yang tidak menyenangkan, bahkan dapat munculnya keinginan untuk melakukan protes oleh pegawai.

Melihat kondisi ini dapat dikatakan bahwa keadilan organisasi sangat penting dan harus perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja pegawai

berjalan dengan maksimal. Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktif dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya. Dapat dilihat dari keadilan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada pegawai maka akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Widiastuti & Aisyah, (2016) menyatakan bahwa dengan adanya pemenuhan rasa keadilan yang diwujudkan oleh perusahaan, maka secara tidak langsung memberikan pengaruh kepada kepuasan pegawai atas tugas yang telah mereka kerjakan. Munculnya rasa puas dalam bekerja, terlihat dari cara bekerja pegawai melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Selain dari aspek keadilan organisasi dapat dilihat dari aspek kepuasan kerja yang perlu diperhatikan, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin kepuasan kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun (Robbins & Judge, 2011).

Pegawai tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja dalam perusahaan tetapi juga bertanggung jawab dengan tugas yang harus diselesaikan. Adapun bentuk tanggung jawab yang dapat terbentuk dalam diri pegawai maupun lingkungan kerja akan menciptakan kepuasan kerja terhadap perusahaan.

Jika seorang pegawai telah memberikan kontribusi yang besar

kepada perusahaan dan tidak ada rasa kepuasan sesuai dengan input yang telah diberikan maka akan semakin besar kemungkinan pegawai tersebut untuk keluar dan berdampak pada menurunnya pendapatan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan pegawai pada tingkat tertentu (Mariyanti, 2018). Sedangkan menurut (Adhan 2020) kepuasan kerja terkait seberapa jauh pegawai puas dengan pekerjaan mereka.

Ada beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan halhal positif tentang perusahaannya, membantu yang lain, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal (Robbins, 2006). Pada kesempatan lain pendapat dari (Luthans, 2010) mengemukakan jika ada orang yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya, maka mereka tidak akan giat dalam bekerja.

Namun kepuasan kerja pegawai didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kepuasan kerja juga bisa mengalami penurunan. Banyak perusahaan yang mengalami

masalah pada kepuasan pegawai, apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh pegawai dengan cara menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasyikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama pegawai.

PT. Sang Hyang Seri (Persero) menawarkan produk yang terbaik dan dapat menunjang bisnis khususnya di bidang Agribisnis. Selain target pemasarannya yang didalam negeri perusahaan juga memasarkan produknya keluar negeri. Keunggulan produk yang dihasilkan oleh perusahaan sangat baik, karena perusahaan memberikan kualitas dan kuantitas untuk konsumen.

Menurut (Svadora, Silke dalam Rivai, 2014) mengatakan bahwa peran perusahaan terhadap pegawai harus dikelola dengan baik, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yakni melakukan analisis jabatan, perencanaan, pekerjaan, memberikan pengenalan, melakukan evaluasi, mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menggerakkan disiplin kerja, memberikan keadilan, memberikan kepuasan, memberikan jaminan, pelatihan dan pengembangan.

Dalam mengelola pegawai maka harus dimulai dari general manager sampai dengan manajer telah menetapkan penilaian kinerja pegawai secara objektif, dengan berbagai indikator penilaian yang

terukur dan relevan sesuai dengan jabatan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) yang bertujuan agar dapat menjalankan perusahaannya dan didukung oleh pegawai yang berkompeten dibidangnya masing-masing.

Untuk mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari kinerja pegawai dan keadilan organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat produksi yang telah dicapai PT. Sang Hyang Seri (Persero) dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1. Data hasil penjualan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Tahun 2021-2023

No	Tahun	Target penjualan	Penjualan	Prestase(%)
1	2021	10.680.521	8.745.095	82%
2	2022	11.430.700	8.350.000	73%
3	2023	12.900.152	7.700.246	60%

Dilihat dari tabel 1.1 selama periode 2021-2023 PT. Sang Hyang Seri (Persero) dapat menunjukkan bahwa angka yang cenderung mengalami penurunan penjualan. Terlihat pada persentase ketercapaian target penjualan tiga tahun terakhir yang terus menurun. Jumlah penjualan yang mengalami penurunan tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan oleh PT. Sang Hyang Seri (Persero).

Berdasarkan survey yang diperoleh dari wawancara dengan General Manager diperoleh informasi bahwa PT. Sang Hyang Seri (Persero) dapat melihat kinerja pegawai dari penjualan yang telah

dilakukan. Semakin banyak penjualan oleh perusahaan maka semakin meningkat kinerja pegawai pada PT. Sang Hyang Seri (Persero).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan ?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi selatan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan ?

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian yang berjudul pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi di bidang MSDM yang berkaitan tentang keadilan organisasi dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai keadilan organisasi dan kepuasan kerja yang ada pada badan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kepuasan pegawai sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keadilan Organisasi

1. Pengertian Keadilan Organisasi

Menurut Robbins (2012), keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan dan apa yang adil di tempat kerja. Keadilan menyangkut persepsi seseorang tentang perlakuan yang diterimanya dan orang lain. Persepsi individu atas rasa adil di tempat kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat memicu peningkatan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Gibson et al. (2012) dalam Hams (2015) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Menurut Istiani (2015), Keadilan organisasional merupakan salah satu bentuk perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini.

Definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan persepsi pegawai seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya.

2. Tipe-tipe Keadilan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge, (2015) ada beberapa tipe-tipe keadilan organisasional sebagai berikut :

a. Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah suatu keadilan yang memberikan kepada setiap orang didasarkan atas jasa-jasanya atau pembagian menurut haknya masing-masing. Keadilan distributif ini berperan bahwa pimpinan memberikan suatu hasil kepada pegawai atas jasa-jasa yang telah pegawai berikan kepada organisasi sesuai dengan haknya masing-masing, dari pembahasan keadilan ini bahwa keadilan distributif meliputi tiga hal, yaitu;

- 1) Terletak pada nilai, yang mana di maksud bahwa keadilan hanya berlaku sesuai dengan nilai yang dianut. Prinsip pemerataan dikatakan adil berdasarkan pada nilai apa yang dianut oleh pengambil kebijakan. Nilai yang dianut merupakan peraturan yang telah dibuat dan disepakati bersama.
- 2) Terletak pada perumusan nilai-nilai menjadi sebuah peraturan, meskipun satu prinsip keadilan distributif telah disepakati sehingga ketidakadilan pada tingkat nilai menjadi tidak muncul, belum tentu keadilan distributif telah ditegakkan. Yang terpenting pada konsep ini adalah bagaimana menterjemahkan nilai menjadi sebuah aturan yang bertindak pada aktivitas

dan kegiatan–kegiatan yang terencana untuk mencapai tujuan bersama sehingga pada gilirannya nanti mampu menjadikan acuan dalam bentuk perlakuan atau tindakan.

- 3) Terletak pada implementasi peraturan, untuk menilai distribusi adil atau tidak, dapat dilihat dari tegaknya peraturan yang diterapkan. Aspek ini cukup menentukan, karena pada akhirnya orang akan melihat adil atau tidak adil justru dari pelaksanaan yang terencana dalam tindakan yang nyata atas aturan yang telah dibuat. Meskipun nilai yang dianut cukup *fair* dan aturannya cukup tegas dan kuat, namun dalam tindakannya banyak pelanggaran yang dibuat maka orang akan tetap memandang tidak adil.

- a. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan yang terjadi apabila seseorang melaksanakan perbuatan sesuai dengan tata cara yang diharapkan. Keadilan prosedural dalam penerapannya terdapat beberapa aturan pokok yang harus diperhatikan:

- 1) Konsistensi, yang mana prosedur yang adil seharusnya konsisten dalam bentuk pemberian perlakuan. Konsistensi perlakuan itu terhadap satu orang dengan

orang yang lain, juga konsistensi dari satu waktu ke waktu yang lain. Dalam hal ini setiap orang memiliki hak untuk diperlakukan secara sama dalam satu prosedur yang sama.

2) Minimalisasi kesalahan, untuk meminimalisasi kesalahan perlu dikenali sumber kesalahannya, sering kali sumber kesalahan yang muncul yaitu demi kepentingan individu dan demi suatu tindakan yang memaksa bahwa suatu kasus itu benar dan diyakini kepada yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya meminimalisasi kesalahan baik kepentingan individu maupun keberpihakan haruslah dihindari. Oleh karena itu kepentingan pribadi haruslah di minimalisasi kan agar terhindar dari kesalahan yang kompleks bagi aturan yang telah dibuat.

3) Informasi yang akurat, bahwa informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian dan perlakuan mengarah pada keadilan maka informasi itu harus akurat. Informasi yang akurat adalah informasi yang mendasarkan pada fakta. Walaupun terpaksa opini sebagai dasar informasi, maka hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan dan informasi yang disampaikan harus

lengkap.

- 4) Dapat diperbaiki, upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting yang perlu ditegakkan untuk menuju pada keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.
- 5) Representatif, prosedur dikatakan adil jika sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang terkait dengan perlakuan. Meskipun kadar keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan control juga terbuka. Hal ini bila dikatakan adil jika semua anggota dilibatkan dalam suatu perlakuan secara sama.
- 6) Etis, prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Artinya, meskipun berbagai hal di atas telah dipenuhi untuk menuju pada keadilan, namun bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral, maka seluruh perlakuan organisasi tidak bisa dikatakan a

b. Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional adalah persepsi individu

tentang tingkat sampai dimana seorang pegawai diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat. Pada keadilan interaksional ini persepsi individu terhadap pimpinan dalam memperlakukan bawahannya.

Menurut Artikelsiana (2015) menyebutkan ada tiga hal penting yang patut diperhatikan dalam membahas keadilan interaksional, yaitu:

- 1) Penghargaan, khususnya penghargaan kepada status seseorang, hal ini tercermin dalam bentuk perlakuan. Lebih khusus lagi adalah bentuk perlakuan atau tindakan dari orang yang berkuasa (pimpinan) terhadap anggota kelompoknya. Apabila makin baik kualitas perlakuan pimpinan terhadap para anggota maka interaksinya dinilai makin adil oleh anggotanya.
- 2) Netralitas, konsep ini berkembang karena butuh keterlibatan pihak ketiga manakala ada masalah hubungan sosial antara satu pihak dengan pihak yang lain. Netralitas dalam keputusan atas konflik kedua belah pihak dapat tercapai manakala dasar-dasar dalam pengambilan keputusan lebih banyak menggunakan fakta dan bukan opini, apalagi fakta yang ditampilkan mempunyai nilai objektivitas yang tinggi juga punya nilai validitas yang tinggi pula. Pada netralitas ini

membutuhkan pihak ketiga atau pihak lainnya untuk menyelesaikan suatu masalah, karena dalam pengambilan keputusan perlu fakta dalam berbagai pihak sehingga dapat mengambil keputusan secara adil.

- 3) Kepercayaan, hal ini yang banyak dikaji pada aspek keadilan interaksional. Kepercayaan (*trust*) sering didefinisikan sebagai harapan pihak lain dalam melakukan hubungan sosial, yang di dalamnya mencakup resiko yang berkaitan dengan harapan tersebut.

3. Mengukur Keadilan Organisasi

Menurut Dyna and Graham (dalam Kristanto, 2015) keadilan organisasional dapat diketahui dengan mengukur tiga hal :

- a. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh pegawai, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan pegawai dirasa tidak sebanding, maka pegawai akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.

- b. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi

dapat dikatakan adil oleh pegawai apabila dalam pengambilan keputusan, pegawai diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya.

- c. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh pegawai apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik sewajarnya.

4. Faktor yang mempengaruhi Keadilan Organisasi

Menurut Rejeki (2015), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik tugas.

Sifat dari pelaksanaan tugas pegawai beserta segala konsekuensinya yang harus diterima. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasi yang akan meningkatkan persepsi pegawai terhadap keadilan di perusahaan.

- b. Tingkat kepercayaan bawahan.

Sejauh mana kepercayaan pegawai terhadap atasan (peran dan kepemimpinannya) di dalam perusahaan. Semakin tinggi kepercayaan pada atasannya maka akan meningkatkan persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

c. Frekuensi *feedback*.

Semakin sering *feedback* yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

d. Kinerja manajerial.

Sejauh mana peraturan yang terdapat di tempat kerja dapat diterapkan dengan secara fair dan konsisten serta menghargai pegawai tanpa ada bias personal, maka akan semakin meningkatkan persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

e. Budaya organisasi.

Persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh pada meningkatnya persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi pada perusahaan.

Sedangkan menurut Lambert dan Hogan (2008), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

a. Kesempatan promosi yang adil.

Ketika pegawai 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 pegawainya.

c. Prosedur penilaian kinerja yang adil.

Hal tersebut dapat tercermin dari standar yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.

d. Sikap atasan yang adil.

Ketika atasan familier dengan pekerjaan pegawainya dan adil kepadanya, maka pegawai akan merasakan keadilan organisasi. Selain itu sikap kepemimpinan juga termasuk dalam salah satu faktor utama yang mempengaruhi keadilan organisasi.

e. Penilaian kinerja yang sesuai dengan yang seharusnya.

Merujuk kepada Kinerja tahunan yang terakhir disajikan adil dan menggambarkan kinerja yang sebenarnya.

f. Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan.

Tercermin dari penghargaan yang adil berdasarkan pada tingkatan pendidikan dan ketrampilan kerja pegawai.

Penghargaan yang didasarkan pada tanggung jawab penghargaan yang adil juga dapat disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan pegawai pada Perusahaan.

5. Indikator Keadilan Organisasi

Indikator keadilan organisasional menurut Lambert dan Hogan (2008:115) adalah sebagai berikut:

1. Pengakuan kerja keras
2. Prosedur penilaian kinerja yang adil
3. Sikap atasan yang adil
4. Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan
5. Penghargaan yang didasarkan pada tanggung jawab

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Penjelasan tentang kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana karena kepuasan memiliki makna yang beraneka ragam. Menurut Nuraini, (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja menurut Siagian (2012) yaitu suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pekerjaannya. Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sifat dan perasaan mencintai pekerjaan

yang dilakukan.

Seorang pegawai yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain, Moorhead dan Griffin (2013).

Pendapat dari pakar tersebut, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seseorang yang mempunyai kepribadian yang positif maupun negatif terhadap kegiatan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Nuraini (2013) :

1) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap pegawai.

2) Perlakuan yang adil

Setiap pegawai ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

3) Ketenangan bekerja

Pegawai menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4) Perasaan diakui

Setiap pegawai ingin perasaan diakui sebagai pegawai yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

5) Penghargaan hasil kerja

Pegawai menginginkan agar hasil pegawainya dihargai, hal ini bertujuan agar pegawai merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

6) Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi pegawai bias menghambat gairah pegawai. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

1) Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2) Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

3) Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya pegawai dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.

4) Respon terhadap ketidakpuasan kerja

a) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.

b) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.

c) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

d) Kesetiaan (*Loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

4. Karakteristik Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno & Priansa, (2014), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

2) Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

3) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

4) Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)

Interaksi antar sesama pegawai dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

5) Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan pegawai rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

6) Kesempatan untuk memperoleh perubahan status
(*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, pegawai dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

C. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2010) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi diatas dapat di simpulkan bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono (2012) Faktor penilaian kinerja adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut :

a) Hasil Kerja

Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya dan besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan lain-lain.

b) Perilaku

Aspek tidak tanduk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan bagaimana kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama pegawai maupun kepada pelanggan.

c) Atribut dan kompetensi

Kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.

d) Komparatif

Membandingkan hasil kerja pegawai dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales membandingkan hasil penjualan mereka dalam satu bulan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

3. Manfaat dan tujuan penilaian kinerja

Menurut Belarmino (2013) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

a) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi untuk menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

c) Pemeliharaan system

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya, oleh sebab itu perlu dipelihara dengan baik.

d) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

e) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa yang .

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut A. Dale Timpel dalam Mangkunegara (2006), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang kurang baik disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki suatu konsep untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, tindakan- tindakan rekan kerja, sikap, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim kerja.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas;
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personel yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas;

c. *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja adalah:

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan dan Keberuntungan

5. Dimensi dan indikator kinerja pegawai

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yaitu :

- a. Kualitas

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan

kehandalan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

c. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

e. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri

anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah

Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mardiana, Sesa Novalia (2018)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sarana Lampung Ventura	1. Kepuasan kerja (X) 2. Kinerja Pegawai (Z)	Metode penelitian menggunakan Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu maka dapat kita simpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pada PT. Sarana Lampung Ventura
2.	Rosita Kharisma Widiastuti (2018)	Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Aksara Solopos	1. keadilan organisasi (x1) 2. kinerja pegawai (x2) 3. Kepuasan kerja	Analisis Linier Berganda	Keadilan organisasi, kinerja pegawai dan kepuasan kerja saling berpengaruh positif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan

					Pegawai.
3.	Jefri Candika, Lucy Chairael (2017)	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kepuasan Kerja pada PT.Puri Nusa Eka Persada	1.keadilan organisasi (X1) 2. Kinerja Pegawai (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai sedangkan pengaruh langsung melalui variabel kepuasan kerja
4.	Fiderius Ismanto (2017)	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi PT. Bahari Gembira Ria	1.Keadilan Organisasi (X1) 2.Kinerja Pegawai (x2) 3.Kepuasan (Y)	Metode penelitian menggunakan Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial maupun secara simultan terhadap pengaruh antara keadilan distributive, procedural dan interaksional terhadap kepuasan pegawai.
5.	Wanda Febriana (2015)	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Kabepe Chakra	1. Keadilan organisasi (X1) 2. Kinerja pegawai (X2) 4. Kepuasan kerja (Y)	Metode menggunakan analisis regresi linier berganda	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Kabepe Chakra

6.	Sony Bagus Purwanto (2013)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)	1. Komunikasi (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kepuasan kerja (X3) 4. Kinerja (Y)	Metode analisis menggunakan metode analisis jalur (Analysis path)	Metode analisis menggunakan metode analisis jalur (Analysis path) terhadap Kinerja Pegawai di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia).
7.	Eva kris dan Diana devi (2009)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening	1. Kepuasan kerja (X1) 2. motivasi (X2) 3. kinerja pegawai (Y) 4. komitmen organisasional (variable intervening)	Menggunakan metode Path Analisis, terdapat variabel intervening Serta penentuan sampel dan karakteristik objek penelitian	Hasilnya terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai P (Probability) sebesar 0,037 (antara motivasi dengan kinerja pegawai dengan nilai p (probability) sebesar 0,091 (p>0,05)
8.	Alamdard Hussain Khan et al, (2012)	Impact of job satisfaction on employee performance	1. Job Satisfaction (X1) 2. Pay (X2) 3. Promotion (X3) 4. Employee performance (Y)	Analisis Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

9.	Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K.Tobing (2018)	Effect of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment on Employee Performance	1. Job Satisfaction (X1) 2. Motivation (X2) 3. Commitment Organizational (X3) 4. Employee Performance (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi, terhadap Kinerja Pegawai STIE Mandala Jember.
10.	Kelimedha, Hairudinor, M.Nur Iman Ridwan, Juhriyansyah Dalle (2018)	The effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline Toward Employee Performance PT. Buma Perindahindo Papua	1. Motivation (X1) 2. Job Satisfaction (X2) 3. Discipline Toward (X3) 4. Employee Performance (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Pegawai.

A. Kerangka Pikir

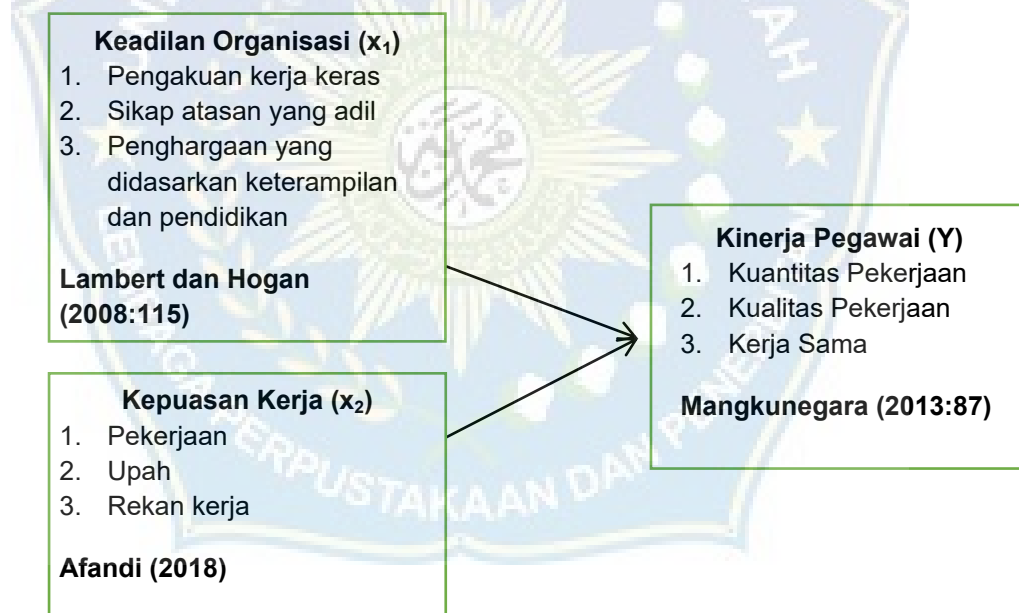
Berdasarkan penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja pegawai, maka penelitian ini dapat diprediksi bahwa kepuasan kerja ada keterikatannya dengan keadilan organisasi.

Hal ini dapat terjadi apabila kepuasan kerja pegawai itu tinggi maka akan berdampak pada perasaan yang nyaman dalam bekerja dan akan merasa organisasi tempat bekerja terasa menyenangkan sehingga akan membuat kinerja pegawai ataupun rasa yang dimiliki terhadap organisasinya tinggi. Oleh karena itu,

penelitian ini dapat bertujuan untuk memahami bagaimana keadilan organisasi mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini maka pegawai PT. Sang Hyang Seri menjadi subjek dari penelitian.

Dalam penelitian ini , peneliti melihat bagaimana variabel X1 dan X2 (yang dapat berupa sebab atau akibat) mempengaruhi Y. Dalam penelitian ini, variabel X1,X2 dan Y adalah keadilan organisasi, kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

Dapat digambarkan kerangka pemikiran dari uraian diatas yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

B. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis beberapa penelitian terdahulu dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁: Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT.Sang Hiyang Seri Persero

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT.Sang Hiyang Seri Persero



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung serta terencana dan terstruktur dengan sangat jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian telah dilakukan di PT Sang Hyang Seri Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan karena telah terjadi penurunan kinerja pada tahun 2022 ke 2023. Waktu yang digunakan peneliti dalam penelitian dilaksanakan sejak Juli sampai Agustus 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Membantu penulis dalam menyelesaikan masalah penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung

ke lapangan seperti hasil wawancara, pengisian kuesioner atau dokumentasi.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2000). Berdasarkan pengertian di atas maka Populasi penelitian yang dilakukan adalah semua pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran sebanyak 60 orang.

b. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample.

Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Pendapat penulis ini sesuai dengan penulis lain, Sugiyono (2012) sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah tabulasinya kurang dari 100 maka penulis menjadikan seluruh populasi menjadi sample penelitian, yaitu jumlah pegawai 60 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yang bertujuan untuk mendeskripsikan setting yang diteliti, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti serta aktivitas-aktivitas yang berlangsung di Kantor PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan dengan pengguna metode atau cara bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.
- b. Kuesioner adalah sejumlah pernyataan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden atau pengambilan datanya dengan cara memberikan beberapa pernyataan kepada objek yang akan diteliti untuk mengetahui penilaian terhadap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014) kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala interval dimana responden diminta memberikan nilai terhadap preferensi merek sesuai dengan lima skala penilaian (Ghozali, 2011). Skala penilaian dalam penelitian ini menggunakan skala

Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena social. Adapun instrument dalam skala likert yang digunakan adalah sebagai berikut :

- | | | |
|---|---|---|
| 1) Sangat Tida Setuju (TS), dengan skor | = | 1 |
| 2) Tidak Setuju (TS), dengan skor | = | 2 |
| 3) Kurang Setuju (CS), dengan skor | = | 3 |
| 4) Setuju (S), dengan skor | = | 4 |
| 5) Sangat Setuju (SS), dengan skor | = | 5 |

- c. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari sejumlah dokumen atau laporan tertulis dan gambar tentang keadaan subjek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data-data dokumen yang menunjang penelitian. Metode ini digunakan untuk menggali data tentang jumlah pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan.

F. Definisi Operasional Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017) definisi dari operasionalisasi variabel adalah suatu atribut seseorang atau obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa operasionalisasi variabel penelitian ini akan menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, agar pengujian hipotesis dilakukan

secara benar dan sesuai dengan judul penelitian. Maka terdapat tiga variabel yang akan diukur.

Variabel pada penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulnya (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.2

Defenisi operasional pengukuran variabel

Variabel penelitian	konsep variabel	Indikator	Skala
<i>Keadilan organisasi(X1)</i>	Keadilan organisasi merupakan konsep yang menunjukkan persepsi pegawai tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dan organisasi	a. Pengakuan kerja keras b. Sikap atasan yang adil c. Penghargaan yang didasarkan oleh keterampilan dan pendidikan	Diukur melalui kuesioner dengan menggunakan skala <i>likert</i> 1 - 5
<i>Kepuasan Kerja (X2)</i>	Kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis pegawai kerjanya	a. Pekerjaan b. Upah c. Rekan Kerja	Diukur melalui kuesioner dengan menggunakan skala <i>likert</i> 1 - 5
Kinerja	kinerja adalah hasil kerja secara	a. Kualitas b. Kuantitas	Diukur melalui

Lambert dan Hogan (2008:115)

Yuniarsih (2017:45)

kualitas dan c. Kerja Sama kuesioner
 kuantitas yang dengan
 dicapai oleh **Mangkubegara** mengguna
 seorang pegawai (**2013 :67**) n skala *likert*
 dalam 1 - 5
 melaksanakan
 tugasnya sesuai
 dengan tanggung
 jawab yang
 diberikan
 kepadanya.

G. Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1. Pengujian Validitas

Menurut sugiyono (2004) mendefinisikan valid sebagai berikut: “valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur”. Untuk mengukur pernyataan-pernyataan didalam kuesioner dilakukan pengujian validitas. Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antar skor masing masing butir pertanyaan dengan jumlah total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skor masing- masing butir pertanyaan dengan jumlah total skor

mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

2. Pengujian Reabilitas

Selanjutnya, setelah tahap menguji validitas dalam instrumen penelitian, maka tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas data dari instrumen penelitian. “instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula” Menurut sugiyono (2004) Demikian jika instrument dikatakan reliabel bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan hasil yang sama atau konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally dalam Ghozali, 2009).

b. Uji Asumsi Klasik

Melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji multikoloniearitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian ini Bertujuan apakah pada model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji

statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011).

Melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011).

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-smirnov (k-s). Jika nilai signifikansi dari pengujian kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2011).

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Imam Ghozali, 2011). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya variance invelations factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai VIF >10 dan tolerance < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Penelitian ini akan dilakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) secara langsung. Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2004). Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adakah pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari faktor seperti keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Adapun perumusan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Keterangan:

Persamaan regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Keadilan Organisasi

X₂ = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β₁ = Koefisien Regresi untuk Keadilan Organisasi

β₂ = Koefisien Regresi untuk Kepuasan Kerja

e = Error

2. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

d. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

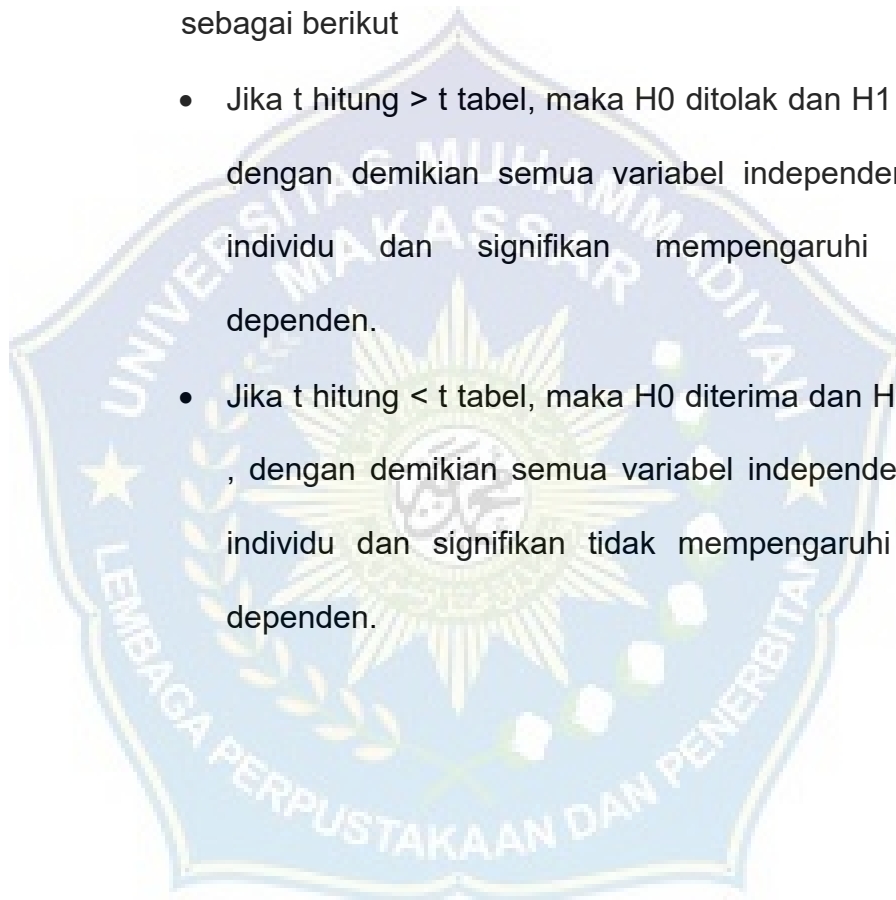
Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0.05 (Ghozali, 2009). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

- a) Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok
 - H_0 = berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , dengan Y
 - H_1 = berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , dengan Y
- b) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
- c) Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria :
 - Nilai signifikan $t < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- Nilai signifikan $t > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

d) Membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut

- Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum

1. Sejarah Perusahaan

PT Sang Hyang Seri mengembangkan wilayah pelayanannya Pada tahun 1940 perusahaan ini berbentuk perkebunan besar milik swasta asing (Inggris) dengan nama Pamanukan & Tjiasem Lands (P & T Lands). Adanya “Nasionalisasi” pada tahun 1958 P & T Lands dikelola oleh Yayasan Pembangunan Daerah Jawa Barat (YPDB) yang diubah pada tahun 1966 menjadi “Proyek Produksi Pangan Sukamandi Jaya”, di samping itu dibentuk pula “Proyek Penelitian dan Mekanisasi serta Proyek Perhewani”. Ketiga lembaga tersebut pada tahun 1968 dilebur menjadi “Lembaga Sang Hyang Seri”.

Melalui Peraturan Pemerintah No.22 tahun 1971 dibentuklah Perum Sang Hyang Seri, sebagai salah satu sub sistem perbenihan nasional yang dengan bantuan pinjaman dana dari Bank Dunia telah menjadikannya perusahaan perbenihan yang modern dan terbesar di Indonesia bahkan di Asia Tenggara. Sejak tahun 1995 status Perum diubah menjadi Persero melalui PP 18/1995 tanggal 28 Juni 1995 yang bersamaan dengan di bentuknya Institusi Pembenihan Nasional yaitu Badan Benih Nasional (BBN), Lembaga Pusat Penelitian

Sukamandi yakni pada tahun 1973 mendirikan Distrik Benih di Klaten Jawa Tengah, tahun 1977 mendirikan Distrik Benih di Malang dengan 7 Unit Produksi Benih (UPB) dan pada tahun 1982 mendirikan cabang di luar Jawa (Lampung, Sumatera Utara, Sulawesi Selatan, dan Sumatera Barat).

Tahun 1997 PT SHS memasuki bisnis benih hortikultura dan pada tahun 2001 mulai mengembangkan bisnis agroinput yang berupa sarana produksi dan agrooutput yang berupa hasil pertanian. Pada tahun 2003 core business dikembangkan dari benih tanaman pangan menjadi benih pertanian dalam arti luas, yaitu meliputi benih tanaman pangan, hortikultura (sayur, buah, bunga, dan obat-obatan), perkebunan, kehutanan, peternakan, dan perikanan.

Sesuai *strategic direction* pemegang saham, Perseroan diposisikan sebagai BUMN yang fokus pada usaha pergabahan untuk mendukung ketahanan pangan nasional. Fokus usaha ini telah mendorong Perseroan mereposisi diri untuk memperkuat kinerja dengan membangun kompetensi bisnis inti sebagai Pusat Pergudangan Agribisnis sekaligus Pusat Resi Gudang.

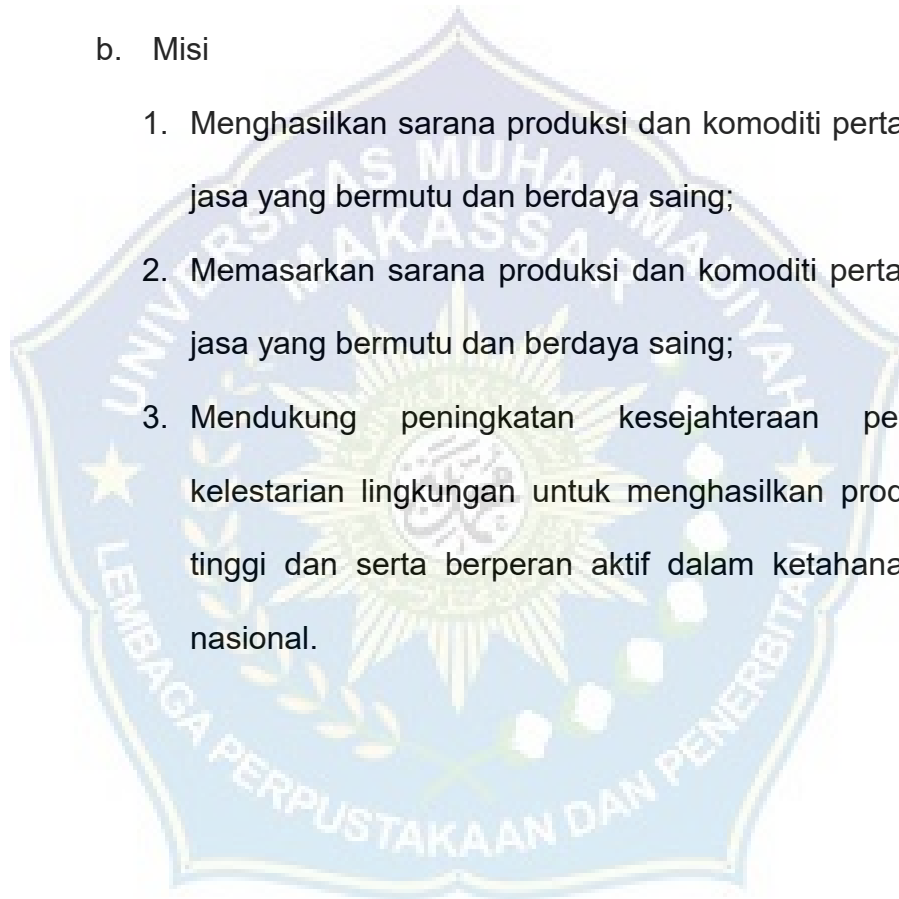
2. Visi dan Misi PT. Sang Hyang Seri (persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan

a. Visi

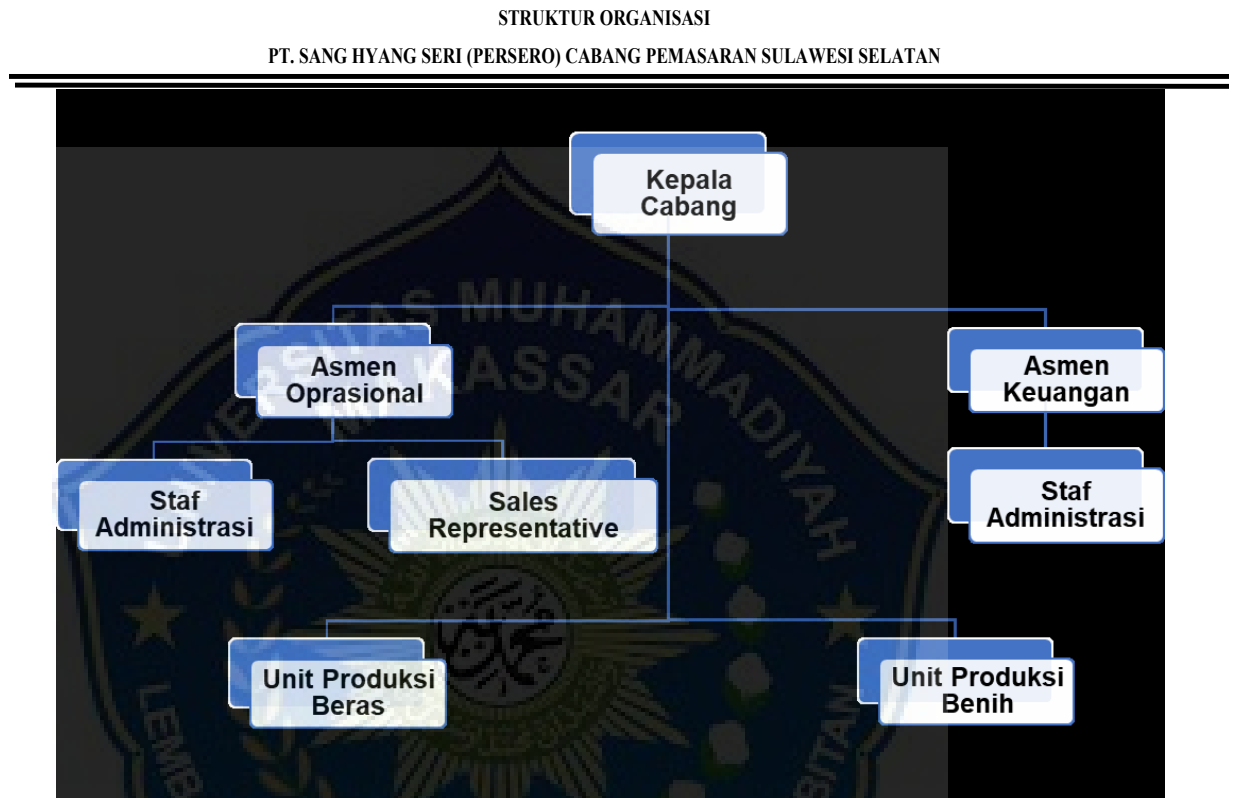
“Menjadi perusahaan agribisnis nasional terdepan dan terpercaya”

b. Misi

1. Menghasilkan sarana produksi dan komoditi pertanian serta jasa yang bermutu dan berdaya saing;
2. Memasarkan sarana produksi dan komoditi pertanian serta jasa yang bermutu dan berdaya saing;
3. Mendukung peningkatan kesejahteraan petani dan kelestarian lingkungan untuk menghasilkan produksi yang tinggi dan serta berperan aktif dalam ketahanan pangan nasional.



3. Struktur Organisasi PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan

4. Deskripsi Pekerjaan

Tugas masing-masing PT.Sang Hyang Seri (PERSERO) Cabang Pemasaran Sulawesi selatan Tugas dan Fungsi :

1) Kepala cabang :

- a. Memimpin dan mengelola kegiatan usaha atau bisnis perusahaan di cabang.
- b. Mendapatkan marketshare sesuai target cabang yang di terapkan (goal).
- c. Membangun nama baik kantor cabang dengan image yang positif.
- d. Mengupayakan pertumbuhan dan perkembangan cabang dari waktu ke waktu baik secara volume maupun kualitas.

2) Asmen Oprasional :

- a. Menetapkan program kerja unit pelaksana teknis perbenihan,pupuk dan beras.
- b. Menilai hasil kerja bawahan.
- c. Membuat laporan pertanggung jawaban kerja unit pelaksana teknis perbenihan, pupuk dan beras.
- d. Mengevaluasi dan pertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
- e. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.

3) Asmen keuangan atau umum :

- a. Menyusun rencana kerja dan anggaran divisi keuangan dan akuntansi.

- b. Menyusun kebijakan operasional divisi keuangan dan akuntansi.
 - c. Melakukan kerjasama dengan kepala divisi lain dan jabatan setingkat lain dalam rangka koordinasi dan penyelesaian pekerjaan.
 - d. Mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan dilingkungan divisi keuangan dan akuntansi.
- 4) Sales Representative :
- a. Menjual Barang (beras, benih dan pupuk)
 - b. Mengurus keperluan Adm konsumen
 - c. Melaksanakan program kerja yang di berikan oleh atasan
 - d. Terus *Update* perubahan pasar dan tren
- 5) Administrasi :
- a. Melaksanakan program kerja yang diberikan atasan
 - b. Mengatur dan menyediakan berbagai dokumen yang diperlukan, misalnya laporan atau dokumen informasi
 - c. Melakukan penyortiran dan pendistribusian surat
 - d. Mencari solusi dan menyelesaikan apabila terjadi masalah administrasi, menganalisis data, dan menyusun laporan
- 6) Unit Produksi Beras/Benih:
- Memproduksi beras/benih yang berkualitas.

B. Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 60 responden, yaitu Pegawai pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi selatan

a. Jenis Kelamin

Adapun pengelompokan jenis kelamin pegawai pada perusahaan PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Makassar Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah pegawai	Presentase (%)
1	Laki-laki	38	63,3
2	Perempuan	22	36,7
JUMLAH		60	100

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau 63,3 %, sedangkan jumlah pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau 36,7%. Data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan.

b. Usia

Adapun pengelompokan usia pegawai pada perusahaan PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Makassar Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia Pegawai

No	Usia	Jumlah pegawai	Presentase (%)
1	21 – 30	16	26,7
2	31 – 40	19	31,7
3	41 – 50	17	28,3
4	51 – 60	8	13,3
JUMLAH		60	100,0

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia pegawai 21 – 30 tahun sebanyak 16 orang atau 26,7%, usia pegawai 31 – 40 tahun sebanyak 19 orang atau 31,7%, usia pegawai 41 – 50 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3%, usia pegawai 51 – 60 tahun sebanyak 8 orang atau 13,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Makassar Sulawesi Selatan masih dalam usia produktif 31 – 40 tahun (31,7%).

c. Pendidikan Terakhir

Adapun pengelompokan pendidikan pegawai pada perusahaan PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Makassar Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan pegawai

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
1	SMA	10	16,7
2	D3	13	21,7
3	S1	30	50,0
4	S2	7	11,7
JUMLAH		60	100

Sumber: olahan data 2024

Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang atau 16,7%, jumlah pegawai yang berpendidikan D3 sebanyak 13 orang atau 21,7%, jumlah pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 50%, jumlah pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang atau 11,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai di Pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Makassar Sulawesi Selatan berpendidikan Sarjana (50,0%).

d. Masa bekerja

Masa kerja adalah lamanya seorang responden bekerja dalam PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Makassar Sulawesi Selatan, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Masa Bekerja

No	Masa kerja (Tahun)	Jumlah pegawai	Presentase (%)
1	1 – 5	13	21,7
2	6 – 10	15	25,0
3	11 – 15	16	26,7
4	16 – 20	10	16,7
5	21 – 25	6	10,0
JUMLAH		60	100

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja pegawai 1 – 5 tahun sebanyak 13 orang atau 21,7%, dan 6 – 10 tahun sebanyak 15 orang atau 25,0%, dan 11 – 15 tahun sebanyak 16 orang atau 26,7%, dan 16 – 20 tahun sebanyak 10 orang atau 16,7%, dan 21 – 25 tahun sebanyak 6 orang atau 10,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Makassar Sulawesi Selatan memiliki masa kerja 11 – 15 tahun (26,7%).

2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis Deskriptif variabel menggambarkan tanggapan pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan mencakup permasalahan yang berkaitan dengan audit kinerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan. Data hasil

penelitian kemudian dikategorikan kedalam lima kategori kelompok yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, sangat tidak setuju. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi (X1)

Keadilan organisasi ini diketahui mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung dan berperan penting dalam melancarkan tugas pokok dan fungsi pegawai di setiap bagian. Dalam penelitian ini analisis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden atas keadilan organisasi yang dihubungkan terhadap kinerja pegawai, dengan indikator sebagai berikut :

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Keadilan Organisasi

Pernyataan	TS		KS		CS		S		SS		F (%)
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
X1.1	0	8	7	18	27	27	8	13,3	0	0	60,67
X1.2	0	24	32	2	2	2	24	40	0	0	
X1.3	1	1	13	26	19	19	1	1,7	1	1,7	
X1.4	0	26	30	2	2	2	26	43,3	0	0	
X1.5	0	2	8	24	26	26	2	3,3	0	0	
X1.6	24	30	4	2	0	0	30	50	24	40	
X1.7	0	2	6	32	20	20	2	3,3	0	0	
X1.8	4	25	23	7	1	1	25	41,7	4	6,7	

Sumber : Hasil olah data spss, 2024

Berdasarkan, pada data tabel 4.5 dengan jumlah responden 60, tanggapan responden mengenai keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan keadilan organisasi sangat penting bagi PT. Sang Hyang Seri (Persero). Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (45%), setuju 18 orang (30%), cukup setuju 7 orang (11,7%), kurang setuju 8 orang (13,3%).
- 2) Saya tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak mengecewakan atasan. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (3,3%), setuju 2 orang (3,3%), cukup setuju 32 orang (53,3%), kurang setuju 24 orang (40,0%).
- 3) Dalam pengambilan keputusan atasan selalu mengikutsertakan pendapat dari pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (31,7%), setuju 26 orang (43,3%), cukup setuju 13 orang (21,7%), kurang setuju 1 orang (1,7%) dan 1 orang tidak setuju (1,7%).
- 4) Prosedur yang digunakan perusahaan untuk mengkomunikasikan umpan balik tentang kinerja selama ini berjalan dengan adil. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (3,3%), setuju 2 orang (3,3%), cukup setuju 30 orang (50%), kurang setuju 26 orang (43,3%).
- 5) Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran. Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (43,3%), setuju 24 orang (40%), cukup setuju 8 orang (13,3%), kurang setuju 2 orang (3,3%).

- 6) Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada seluruh pegawai yang bertugas. Responden yang setuju 2 orang (3,3%), cukup setuju 4 orang (6,7%), kurang setuju 30 orang (50%), tidak setuju 24 orang (40,0%).
- 7) Atasan sering memberikan motivasi sehingga kami para pekerja semangat menyelesaikan pekerjaan. Responden menjawab sangat setuju 20 orang (33,3%), setuju 32 orang (53,3%), cukup setuju 6 orang (10%), kurang setuju 2 orang (3,3%).
- 8) Perusahaan selalu menuntut dalam menganalisis detail pekerjaan dengan akurat. Responden menjawab sangat setuju 1 orang (1,7%), setuju 7orang (11,7%), cukup setuju 23 orang (38,3%), kurang setuju 25 orang (41,7%), tidak setuju 4 orang (6,7%).

Adapun presentase skor actual secara keseluruhan tentang variabel keadilan organisasi dapat dilihat yaitu:

$$\text{Presentase skor actual} = \frac{\text{skor actual}}{\text{skor idela}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase skor actual} = \frac{1456}{2400} \times 100\% = 60,67 \%$$

Perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pencapaian presentase untuk variabel keadilan organisasi adalah sebesar 60,67% yang artinya dalam kategori cukup setuju.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja ini diketahui sedikit banyak mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung dan berperan penting dalam melancarkan tugas pokok dan fungsi pegawai disetiap bagian. Dalam penelitian ini analisis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden atas kepuasan kerja yang dihubungkan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.6
Deskriptif Kepuasan Kerja

Pernyataan	TS		KS		CS		S		SS		60,33
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	2	3,3	4	6,7	0	0	30	50	24	40	
X2.2	26	40	26	43,3	4	6,7	6	10	0	0	
X2.3	2	3,3	2	3,2	6	10	38	63,3	12	20	
X2.4	16	26,7	34	56,7	6	10	2	3,3	2	3,3	
X2.5	2	3,3	0	0	8	13,3	30	50	20	33,3	
X2.6	20	33,3	32	53,3	6	10	2	3,3	0	0	
X2.7	2	3,3	4	6,7	4	6,7	28	46,7	22	36,7	
X2.8	12	26,7	28	46,7	10	16,7	4	6,7	2	3,3	
X2.9	4	6,7	0	0	2	3,3	30	50	24	40	
X2.10	24	40	26	43,3	6	10	4	6,7	0	0	

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan, pada data tabel 4.6 dengan jumlah responden 60, tanggapan responden mengenai kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Perusahaan memberikan honor yang sesuai dengan kinerja pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (40%), setuju 30 orang (50%), kurang setuju 4 orang (6,7%). tidak setuju 2 orang (3,3%).

- 2) Keadaan ruangan kerja saat ini tidak ikut menimbulkan kepuasan kerja dalam diri saya. Responden yang menjawab setuju 6 orang (10%), cukup setuju 4 orang (6,7%), kurang setuju 26 orang (43,3%), tidak setuju 26 orang (43,3%).
- 3) Hubungan yang terjalin dalam kelompok kerja saya saat ini dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri saya. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (20,0%), setuju 38 orang (63,3%), cukup setuju 6 orang (10%) kurang setuju 2 orang (3,3%), tidak setuju 2 orang (3,3%)
- 4) Jumlah honor yang saya terima dalam setiap bulan cukup untuk menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (3,3%), setuju 2 orang (3,3%), cukup setuju 6 orang (10%), kurang setuju 34 orang (56,7%), tidak setuju 16 orang (26,7%).
- 5) Atasan memberikan bantuan ketika kami para pekerja sedang kesulitan dalam pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (33,3%), setuju 30 orang (50%), cukup setuju 8 orang (13,3%), tidak setuju 2 orang (3,3%).
- 6) Saya tidak merasa aman bekerja diperusahaan ini dengan fasilitas yang cukup memadai. Responden yang menjawab Setuju 1 orang (3,3%), cukup setuju 3 orang (10%), Kurang setuju 16 orang (53,3%), tidak setuju 10 orang (33,3%).

- 7) Dengan tersedianya kelengkapan dan peralatan kerja saat ini dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri saya. Responden menjawab sangat setuju 22 orang (36,7%), setuju 28 oarang (46,7%) cukup setuju 4 orang (6,7%), kurang setuju 4 orang (6,7%), tidak setuju 2 orang (3,3%).
- 8) Pembagian kelompok kerja tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki. responden menjawab sangat setuju 2 orang (3,3%), setuju 4 orang (6,7%), cukup setuju 10 orang (16,7%), kurang setuju 28 orang (46,7%), tidak setuju 12 orang (26,7%).
- 9) Keadaan ruangan kerja saat ini dapat ikut menimbulkan kepuasan kerja dalam diri saya. Responden menjawab sangat seuju 24 orang (40)%, setuju 30 orang (50,0%), cukup setuju 2 orang (3,3%), tidak setuju 4 orang (6,7%).
- 10) Rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Responden menjawab setuju 4 orang (6,7%), cukup setuju 6 orang (10%), kurang setuju 26 orang (43,%), tidak setuju 24 orang (40%).

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kriteria keadilan organisasi pada Pegawai PT Sang Hyang Seriultan (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan dapat disimpulkan berdasarkan dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner yang dibagikan sebagai berikut:

Adapun presentase skor actual secara keseluruhan tentang variabel kepuasan kerja dapat dilihat yaitu:

$$\text{Presentase skor actual} = \frac{\text{skor actual}}{\text{skor idela}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase skor actual} = \frac{1810}{3000} \times 100\% = 60,33 \%$$

Perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pencapaian presentase untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 60,33% yang artinya dalam kategori cukup setuju.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dalam instansi. Maka data yang diperoleh dari kuesioner yakni daftar pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dari hasil jawaban responden terhadap setiap pertanyaan tersebut menggambarkan kinerja pegawai.

Tanggapan pendapat responden terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Deskriptif Kinerja Pegawai

Pernyataan	TS		KS		CS		S		SS		(%)
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	2	3,3	0	0	6	10	32	53,3	20	33,3	65,73
Y.2	34	56,7	20	33,3	2	3,3	2	3,3	2	3,3	
Y.3	4	6,7	0	0	4	6,7	30	50	22	36,7	
Y.4	16	26,7	34	56,7	6	10	4	6,7	0	0	

Y.5	0	0	6	10	4	6,7	38	63,3	12	20
Y.6	14	23,3	38	63,3	4	6,7	2	3,3	2	3,3
Y.7	0	0	2	3,3	6	10	26	43,3	26	43,3
Y.8	0	0	2	3,3	2	3,3	30	50	26	43,3
Y.9	2	3,3	0	0	2	3,3	28	46,7	28	46,7
Y.10	19	31,7	26	43,3	6	10	4	6,7	5	8,3

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa kriteria Kinerja pegawai pada Pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan dapat disimpulkan berdasarkan dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner yang dibagikan sebagai berikut:

- 1) Perusahaan PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan menerima masukan dari konsumen maupun perusahaan yang lain. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (33,3%), setuju 32 orang (53,3%), cukup setuju 6 orang (10%), tidak setuju 2 orang (3,3%)
- 2) Perusahaan PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan tidak suka bila diberi masukan mengenai kinerja perusahaan.. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (3,3%), setuju 2 orang (3,3%), cukup setuju 2 orang (3,3%), kurang setuju 20 orang (33,3%), tidak setuju 34 orang (56,7%).
- 3) Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju

22 orang (36,7%), setuju 30 orang (50%), cukup setuju 4 orang (6,7%), tidak setuju 4 orang (6,7%).

- 4) Saya menolak untuk menyelesaikan pekerjaan yang menuntut target tepat waktu. Responden yang menjawab setuju 4 orang (6,7%), setuju 6 orang (10%), cukup setuju 34 orang (56,7%), tidak setuju 16 orang (26,7%).
- 5) Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk mengembangkandiri saya. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (20,0%), setuju 38 orang (63,3%), cukup setuju 4 orang (6,7%), kurang setuju 6 orang (10%).
- 6) Perusahaan memberi tugas yang menjadi pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (3,3%), setuju 2 (3,3%), cukup setuju 4 orang (6,7%), kurang setuju 38 Orang (63,3%), tidak setuju 14 orang (23,3%).
- 7) Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja. Responden menjawab sangat setuju 26 orang (43,3%), setuju 26 orang (43,3%), cukup setuju 6 orang (10%) kurang setuju 2 orang (3,3%).
- 8) Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Responden menjawab sangat setuju 28 orang (43,3%), setuju 30 orang (50%), cukup setuju 2 orang (3,3%), kurang setuju 2 orang (3,3%).

- 9) Perusahaan kami memberikan dampak positif bagi pelanggan. Responden menjawab sangat setuju 28 orang (46,7%), setuju 28 orang (46,7%) cukup setuju 2 orang (3,3%), tidak setuju 2 orang (3,3%).
- 10) Perusahaan kami belum mampu memenuhi kebutuhan pelanggan. Responden menjawab sangat setuju 5 orang (8,3%), setuju 4 orang (6,7%), cukup setuju 6 orang (10%), kurang setuju 26 orang (43,3%), tidak setuju 19 orang (31,7%).

Adapun presentase skor actual secara keseluruhan tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat yaitu:

$$\text{Presentase skor actual} = \frac{\text{skor actual}}{\text{skor idela}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase skor actual} = \frac{1972}{3000} \times 100\% = 65,73 \%$$

Perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pencapaian presentase untuk variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 65,73% yang artinya dalam cukup setuju.

C. Uji instrumen Penelitian

1. Uji validitas variabel

Pada pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi product moment. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program aplikasi *Statistical Product and service Solution* (SPSS) 21. Nilai korelasi yang berada di atas r tabel

yaitu 0,2108 menunjukkan sebagai item yang valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	Ket.
Keadilan Organisasi	X1.1	0,277	0,2108	0,032	Valid
	X1.2	0,380	0,2108	0,003	Valid
	X1.3	0,326	0,2108	0,039	Valid
	X1.4	0,622	0,2108	0,000	Valid
	X1.5	0,383	0,2108	0,003	Valid
	X1.6	0,494	0,2108	0,000	Valid
	X1.7	0,331	0,2108	0,026	Valid
	X1.8	0,485	0,2108	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,634	0,2108	0,000	Valid
	X2.2	0,369	0,2108	0,004	Valid
	X2.3	0,544	0,2108	0,000	Valid
	X2.4	0,567	0,2108	0,000	Valid
	X2.5	0,604	0,2108	0,000	Valid
	X2.6	0,262	0,2108	0,043	Valid
	X2.7	0,476	0,2108	0,000	Valid
	X2.8	0,424	0,2108	0,001	Valid
	X2.9	0,581	0,2108	0,000	Valid
	X2.10	0,501	0,2108	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,339	0,2108	0,029	Valid
	Y2	0,273	0,2108	0,035	Valid

	Y3	0,537	0,2108	0,000	Valid
	Y4	0,270	0,2108	0,037	Valid
	Y5	0,366	0,2108	0,004	Valid
	Y6	0,308	0,2108	0,030	Valid
	Y7	0,621	0,2108	0,000	Valid
	Y8	0,588	0,2108	0,000	Valid
	Y9	0,699	0,2108	0,000	Valid
	Y10	0,397	0,2108	0,002	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2024

Hasil analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa seluruh item untuk variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai adalah **Valid**. Hal ini dilihat dari r-hitung lebih besar dari r-tabel = 0,2108 dengan n = 60 dan taraf signifikan 5%.

a. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama atau konsisten. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrument dari masing masing lima dimensi yang diuji. Apabila nilai *Cronbach Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliable*. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Instrumen	Keterangan
Keadilan Organisasi (X1)	0,756	0,6	Realiabel
Kepuasan Kerja(X2)	0,714	0,6	Realiabel
Kinerja pegawai (Y)	0,654	0,6	Realiabel

Sumber: Data Hasil Olahan, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel keadilan organisasi (X1) sebesar 0,756 dan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0.714. dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.654 Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten atau dapat digunakan kembali pada penelitian selanjutnya yang akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

D. Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil regresi diuji lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh penelitian yang akurat. Pengujiannya meliputi uji normalitas model, uji

multikolinearitas, uji heteroskadasitas. Berikut adalah hasil pengujian terhadap asumsi tersebut:

1. Uji Normalitas

Uji *normalitas* data dilakukan untuk menguji kenormalan distribusi data, dimana data yang normal atau terdistribusi secara normal akan memusat pada nilai rata-rata dan median. Uji *normalitas* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar data terdistribusi secara normal dalam variabel yang digunakan di dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS. Hasilnya dapat diperoleh pada gambar berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

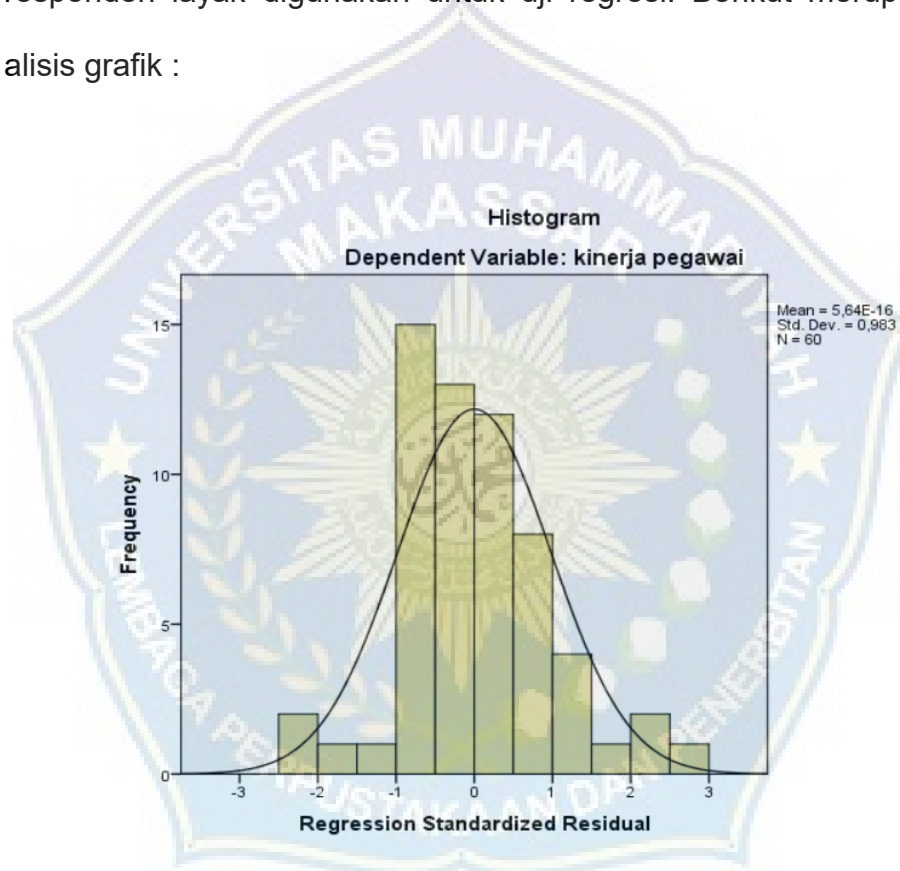
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17747141
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,085
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

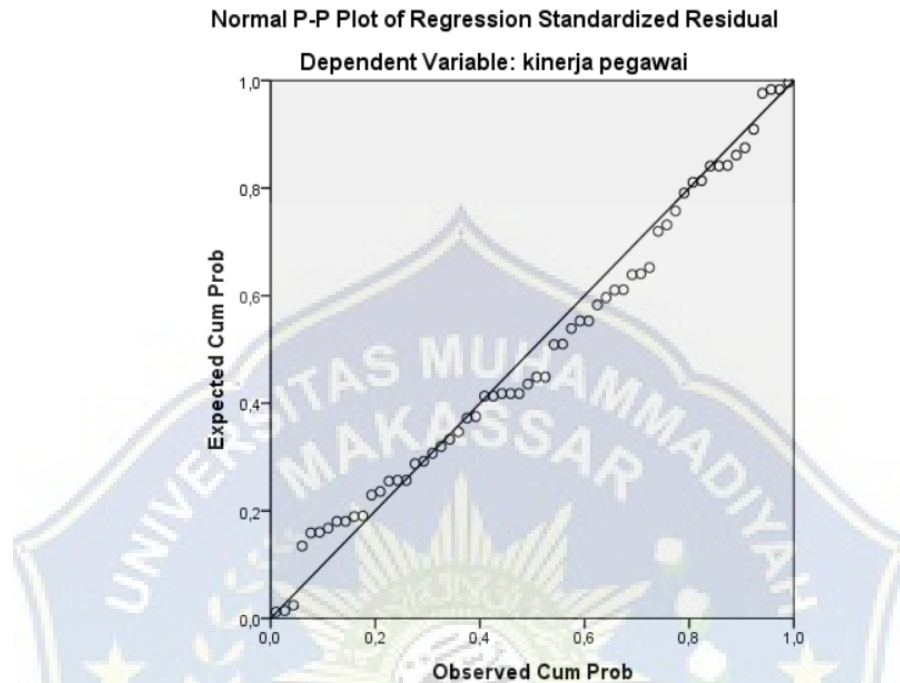
Sumber: Hasil olahan Spss 2024

Berdasarkan tabel 4.10 Hasil uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa Analisis Uji Normalitas - *Kologrov Smirnov Test* yang dituangkan pada gambar diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* yakni 0,200

atau dapat pula dikatakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi (α) = 0,05. Sehingga pernyataan yang dapat dibuat adalah bahwa data hasil pengisian kuisisioner melalui uji residual telah terdistribusi secara normal, maka dapat dikatakan bahwa hasil isian kuisisioner dari responden layak digunakan untuk uji regresi. Berikut merupakan hasil analisis grafik :



Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas Histogram



Gambar 4.3 Grafik Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.2 grafik uji normalitas histogram, dapat dilihat bahwa sebaran data berbentuk lonceng. Sedangkan pada gambar 4.3 grafik probability plot, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat diambil kesimpulan data ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti

diantara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti. Multikolinearitas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinearitas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, Tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS. Hasilnya dapat diperoleh pada gambar berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keadilan organisasi	,924	1,082
	kepuasan kerja	,924	1,082

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

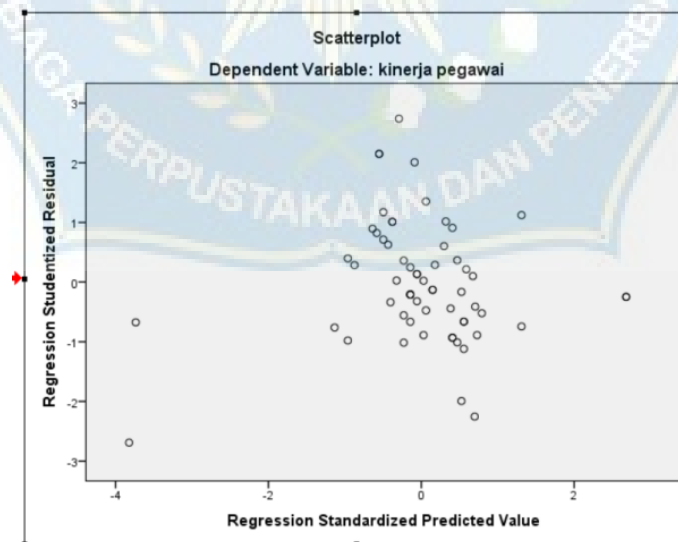
Sumber: Olah Data Spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai VIF (Varian Inflation Factor) sebesar $1,082 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,924 > 0,10$ disemua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel

independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah uji heteroskedastisitas, dimana dalam analisis regresi, varians dari residual tidak sama atau tidak memiliki pola tertentu dari satu pengamatan ke pengamatan lain, yang ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antara satu varians dari residual dengan besarnya varians antar residual tidak homogen, sedangkan apabila terdapat gejala varians sama disebut homokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini, dengan menggunakan *scatterplot* model, yaitu melalui diagram pencar antara nilai yang diprediksi (ZPRED) dan studentized residual (SRESID), seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pa sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak trjadi heteroskedastisitas pada model regresi

E. Analisis Regresi Linear berganda

Untuk menguji pengaruh beberapa variable independent atau variabel bebas yang terdiri dari Keadilan Organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependent atau variabel terikat yaitu variabel Kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear menggunakan *software SPSS 20 For Windows (statistical produk and service solution)*

Tabel 4.12 Hasil uji rengresi linear berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardize d Coefficients		Standardi zed Coefficien ts		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.696	3.133		3.095	.003
	KEADILAN ORGANISASI (X1)	.430	.124	.156	3.856	.009
	KEPUASAN KERJA (X2)	.583	.067	.734	8.728	.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Data primer setelah diolah, 2024

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,696 + 0,430X_1 + 0,583X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah 9,696 artinya jika terjadi perubahan Variabel Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka Kinerja pegawai pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan adalah sebesar 9,696 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi keadilan organisasi 0,430, artinya jika variabel Keadilan Organisasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja pegawai pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan meningkat sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berkontribusi positif bagi Kinerja pegawai, hingga semakin besar Keadilan Organisasi yang dimiliki oleh Pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan, maka semakin besar pula tingkat Kinerja pegawai yang dihasilkan.
- 3) Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah 0,583, artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan

asumsi variabel Keadilan Organisasi (X_1) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja pegawai pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan meningkat sebesar 0,583. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berkontribusi positif bagi Kinerja pegawai sehingga semakin besar Kepuasan Kerja maka semakin besar pula Kinerja pegawai yang dihasilkan.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial untuk mengetahui dan menguji salah satu variabel bebas yang terdiri dari Keadilan Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja pegawai (Y), maka digunakan uji t. berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.696	3.133		3.095	.003
	KEADILAN ORGANISASI (X_1)	.430	.124	.156	3.856	.009

	KEPUASAN KERJA (X2)	.583	.067	.734	8.72 8	.000
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						

Sumber: Data printer setelah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 dengan mengamati baris, kolom t dan sig, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Variabel Keadilan Organisasi terhadap Kinerja pegawai (X₁)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Keadilan Organisasi (X₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan, Hal ini terlihat dari signifikan Keadilan Organisasi (X₁) $0,009 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,095$. Nilai $t_{tabel} = (df = n - k)$ jadi $df = 60 - 2 = 58$ dengan taraf signifikan $0,025$. Maka di peroleh $t_{tabel} = (58; 0,025) = 2,00172$.

Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,856 > 2,00172$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja pegawai secara parsial diterima. Hal ini bermakna bahwa keadilan organisasi sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai (X₂)

Variabel Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero)

Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan, Hal ini terlihat dari signifikan Kepuasan Kerja (X_1) $0,000 < 0,05$ dan t hitung = 8,728. Nilai $t_{tabel} = (df = n - k)$ jadi $df = 60 - 2 = 58$ dengan taraf signifikan 0,025. Maka di peroleh $t_{tabel} = (58;0,025) = 2,00172$.

Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,728 > 2,00172$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai secara persial diterima. Hal ini bermakna bahwa Kepuasan Kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.614	2.224
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), KEADILAN ORGANISASI (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)				

Sumber : Data primer setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square 0,627. Hal ini

berarti kemampuan variabel Keadilan Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja(X_2) dalam mempengaruhi variabel Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 62,7% dan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa ketika keadilan organisasi semakin meningkat maka kinerja pegawai mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya apabila keadilan organisasi mengalami penurunan maka kinerja pegawai mengalami penurunan.

Dengan demikian variabel Keadilan Organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai karena Menurut Robbins (2008), keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Jika dikelola dengan baik, keadilan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja pegawai diantaranya: memperhatikan kualitas dan kuantitas kerja, tanpa melalaikan tanggung jawab pekerjaan, selalu hadir saat jam kerja dan adanya kerja sama antara rekan kerja.

Keadilan di PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, dengan keadilan yang besar akan membuat kinerja pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan meningkat pula dalam memberikan layanan kepada konsumen. Hal ini sesuai dengan Keadilan organisasi merupakan salah satu faktor utama internal yang paling penting mempengaruhi kinerja, emosi dan perilaku sumber daya manusia.

Adanya hubungan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja pegawai diperjelas oleh pendapat Hasil penelitian dari Rini Sarianti (2017) Menyatakan ada pengaruh antara keadilan organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan kesimpulan bahwa Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa ketika kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan maka kinerja pegawai mengalami penurunan.

Kinerja pegawai dikatakan tinggi, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, hubungan kerja, dll.

Hasil penelitian ini didukung teori dari Edi Sutrisno (2018) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama pegawai Wicaksono, (2020). Sementara hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Fernanda, (2018)“kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rahman, (2018) yang menyimpulkan bahwa “motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap

kinerja pegawai”. Kepuasan atas kesempatan pengembangan karir yang diberikan, tingkat kepuasan atas gaji yang diterima, tingkat kepuasan atas bonus yang terima dan tingkat kepuasan atas tunjangan yang diberikan perusahaan.

Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Mereka merasa senang dan bahagia dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan tingkat energi yang mereka dedikasikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi. Pegawai yang puas cenderung bertahan dalam organisasi dan terus berkontribusi dengan kinerja yang konsisten dan berkualitas.

H. Keterbatasan penelitian

Dalam proses penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi penelitian, yaitu

1. Ruang Lingkup

Penelitian ini hanya dilaksanakan pada satu tempat yaitu PT. Sang Hyang Seri Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan sehingga hasilnya tidak bisa *generalisasi*

2. Aspek Metodologi

Metodologi yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variable keadilan organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Keadilan Organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji-t pada variabel Keadilan Organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan, Artinya ketika kinerja pegawai semakin meningkat maka keadilan organisasi pun akan mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya. Peningkatan kinerja pegawai dapat mempengaruhi keadilan organisasi secara langsung.
2. Berdasarkan hasil Uji-t variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan, Artinya ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya dan begitu juga sebaliknya. Peningkatan kinerja pegawai dapat mempengaruhi keadilan organisasi secara langsung.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penelitian ini memiliki beberapa saran yang dapat diajukan yaitu:

1. Dari aspek keadilan organisasi perusahaan perlu komunikasi antara pegawai bersama dengan pihak manajemen harus lebih membuka informasi dan komunikasi terkait kebijakan dan keputusan yang diberikan organisasi dan pertimbangan yang mendasarinya. Sehingga pemahaman mereka terkait keadilan yang diberikan organisasi akan semakin meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja
2. Dari aspek kepuasan kerja perusahaan hendaknya lebih memperhatikan penghargaan yang didasarkan pada pengakuan kerja keras keterampilan, dan memperhatikan kembali pemberian sistem promosi jabatan dan penilaian kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut masih menunjukkan kategori yang sedang menurut pegawai
3. Dari aspek kinerja pegawai perusahaan perlu adanya mendukung pegawai agar mudah bekerja sama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan target

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *“Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (1sted.)”*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ajabar (2020) .*“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Tangerang: Indigo Media.
- Artikelsiana (2022), “Pengertian Keadilan dan Macam Keadilan”. <https://artikelsiana.com/pengertian-keadilan-macam-macam-keadilan/>. Diakses Tanggal 23 April 2022.
- Afandi, P. (2018). *“Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (1sted.)”*. Yogyakarta: Nusa Media..
- Afandi, P. (2018). *“Manajemen sumber daya manusia”*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Badriyah (2018), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Belarmino. (2020). *“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste”*.
- Candika, J., & Chairael, L. (2018). *“Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pt. Lembah Karet Padang”*. Jurnal Benefita, 3(2), 248.<https://doi.org/10.22216/jbe.v3i2.3105>.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Jakarta: Prenada Media.
- Fahmi, I. (2018). *“Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan”*. Alfabeta.
- Ghozali, Imam (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Handoko, T. Hani. (2020). *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: BPFE.
- Istiani (2018), *“Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap OCB, Komitmen Sebagai Intervening Pada CV. Cempaka”*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 1(2), 191–198.
- Kristanto, H (2018). *“Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Pegawai”*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>.
- Moeheriono (2019). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2020). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Pertama Salemba Empat : Jakarta.
- Mustika, R., & Suana, I. W. (2018). *“Pengaruh Sinisme Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional”*. E-Jurnal Manajemen Unud, 7(5), 2380–2409..
- Rejeki, A.T., (2020). *“Pengaruh Keadilan Organisasi pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”*. Management Analysis Journal..
- Robbins, S.P., dan Judge T.A. (2018). *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2018). *“Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik”*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sulistyowati (2021). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bandung: PT. Remaja Dskarya.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. (2019). *“Manajemen sumber daya manusia”*. Jakarta: Prenadamedia Group..

Suwatno Dan Priansa, H. J.,(2018). *“Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis”*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2018).*“Metode Penelitian Bisnis”* , Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono (2020). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*
Bandung : Alfabeta.

Wibowo (2018). *“Manajemen Kinerja”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.



LAMPIRAN 1**KUESIONER PENELITIAN****“Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran
Sulawesi Selatan”**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Dengan Hormat

Bersama ini saya

Nama : Nurul Hikmah Hidayat

Nim :105721127420

Sedang mengadakan penelitian untuk keperluan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan mengisi kuesioner yang terlampir beserta data responden. Dalam penelitian ini, tidak ada jawaban benar atau salah. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan dan alami. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang sangat berharga bagi tercapainya keberhasilan penelitian. Atas kesediaan waktu dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Nurul Hikmah Hidayat

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Pendidikan :
4. Masa Kerja :
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki/perempuan

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca setiap pernyataan dengan saksama. Kemudian beri jawaban pada setiap pernyataan dengan memberikan tanda ceklist (√) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia antara lain:

- 1 Sangat Tidak Setuju (TS)
- 2 Tidak Setuju (KS)
- 3 Kurang Setuju (CS)
- 4 Setuju (S)
- 5 Sangat Setuju (SS)

No.	Keadilan Organisasi	TS	KS	CS	S	SS
1.	Pelaksanaan keadilan organisasi sangat penting bagi perusahaan PT. Sang Hyang Seri					
2.	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak mengecewakan atasan.					
3.	Dalam pengambilan keputusan atasan selalu mengikutsertakan pendapat dari karyawan.					
4.	Prosedur yang digunakan perusahaan untuk mengkomunikasikan umpan balik tentang kinerja selama ini berjalan dengan adil.					
5.	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran					
6.	Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan yang bertugas.					
7.	Atasan sering memberikan motivasi sehingga kami para pekerja semangat menyelesaikan pekerjaan					
8.	Perusahaan selalu menuntut dalam menganalisis detail pekerjaan dengan akurat.					

No.	Kepuasan Kerja	TS	KS	CS	S	SS
1.	Perusahaan memberikan honor yang sesuai dengan kinerja karyawan					
2.	Keadaan ruangan kerja saat ini tidak ikut menimbulkan kepuasan kerja dalam diri saya.					

3. Hubungan yang terjalin dalam kelompok kerja saya saat ini dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri saya.
4. Jumlah honor yang saya terima dalam setiap bulan cukup untuk menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari.
5. Atasan memberikan bantuan ketika kami para pekerja sedang kesulitan dalam pekerjaan
6. Saya tidak merasa aman bekerja diperusahaan ini dengan fasilitas yang cukup memadai
7. Dengan tersedianya kelengkapan dan peralatan kerja saat ini dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri saya.
8. Pembagian kelompok kerja tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki
9. Keadaan ruangan kerja saat ini dapat ikut menimbulkan kepuasan kerja dalam diri saya
10. Rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan

No	Kinerja Pegawai	TS	KS	CS	S	SS
1.	Perusahaan PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan menerima masukan dari konsumen maupun perusahaan yang lain.					

2. Perusahaan PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Selatan tidak suka bila diberi masukan mengenai kinerja perusahaan.
3. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan
4. Saya menolak untuk menyelesaikan pekerjaan yang menuntut target tepat waktu.
5. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk mengembangkandiri saya.
6. Perusahaan memberi tugas yang menjadi pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki.
7. Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja.
8. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
9. Perusahaan kami memberikan dampak positif bagi pelanggan.
10. Perusahaan kami belum mampu memenuhi kebutuhan pelanggan.

LAMPIRAN 2.

TABULASI DATA

EADILAN ORGANISASI								Total X1	KEPUASAN KERJA										Total X2	KINERJA								Total Y		
4	2	3	3	5	3	4	3	27	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	31	3	3	4	2	4	2	3	5	3	3	32
5	5	2	1	2	3	3	3	24	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	12	4	1	1	1	2	2	2	2	1	5	21
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	4	1	3	2	4	3	23	4	1	5	2	5	2	5	3	4	3	34	4	1	5	1	5	2	5	5	4	3	35
5	2	4	2	5	2	5	3	28	5	2	3	3	5	3	5	2	5	2	35	5	1	5	2	4	3	5	4	5	5	39
5	1	4	1	5	1	5	4	26	4	1	5	1	4	1	4	1	5	1	27	4	1	5	2	5	2	4	4	5	1	33
2	2	5	2	5	2	4	4	26	5	2	4	2	5	1	4	2	5	1	31	5	2	5	2	4	1	5	5	5	2	36
2	1	5	1	4	2	4	3	22	5	1	4	5	4	2	5	2	5	2	35	5	1	5	2	5	1	4	4	5	2	34
5	2	3	2	4	1	4	3	24	4	3	3	2	5	1	5	3	4	3	33	5	1	4	3	2	2	5	5	4	1	32
2	2	4	2	4	2	4	2	22	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	30	3	2	4	3	4	2	4	5	4	2	33
5	1	3	1	4	1	4	5	24	4	1	4	1	5	1	4	1	4	1	26	4	1	4	1	4	1	5	5	4	2	31
4	1	4	2	3	2	3	4	23	3	2	2	2	3	3	3	3	2	26	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	28	
2	2	5	1	5	1	3	3	22	5	1	4	2	3	2	3	3	4	1	28	4	1	5	2	4	2	4	5	5	1	33
5	2	5	2	5	1	2	2	24	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	31	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	33
5	1	5	2	4	2	4	2	25	4	4	4	1	4	1	5	2	4	1	30	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	31
2	1	5	1	4	2	4	3	22	4	4	4	1	4	1	5	2	4	1	30	4	1	4	2	4	2	4	4	4	1	30
4	2	4	2	4	2	4	2	24	4	2	4	2	5	1	4	1	5	2	30	5	1	4	2	5	1	5	4	5	1	33
5	2	5	2	5	2	5	2	28	5	2	5	2	3	2	5	2	5	1	32	5	1	4	1	5	1	3	5	4	1	30

5	2	5	1	5	1	3	1	23	5	1	4	2	3	2	3	3	4	1	28	4	1	5	2	4	2	4	5	5	4	36
5	2	5	2	5	1	2	2	24	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	31	4	2	4	2	4	2	4	4	5	2	33
2	1	5	2	4	2	4	2	22	4	4	4	1	4	1	5	2	4	1	30	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	31
5	1	3	1	4	2	4	3	23	4	4	4	1	4	1	5	2	4	1	30	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	33
4	2	4	2	4	2	4	2	24	4	2	4	2	5	1	4	1	5	2	30	5	1	4	2	5	1	5	4	5	1	33
3	2	5	2	5	2	5	2	26	5	2	5	2	3	2	5	2	5	1	32	5	1	4	1	5	1	3	5	4	1	30
4	2	4	2	4	2	4	2	24	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	30	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	32
5	1	3	1	5	1	5	1	22	5	1	4	2	5	2	4	2	5	2	32	5	2	5	1	4	2	5	4	4	2	34
3	1	3	1	5	1	5	3	22	5	1	4	1	5	2	1	5	1	4	29	1	5	1	4	2	5	4	5	5	1	33
4	1	4	2	4	1	5	2	23	4	2	3	3	5	2	4	2	4	2	31	4	2	3	2	3	2	5	5	5	1	32
5	1	3	1	4	1	4	1	20	5	2	5	2	4	1	4	1	5	1	30	4	1	4	2	4	2	4	4	5	1	31
3	2	4	2	5	2	5	3	26	5	1	4	1	4	1	4	1	5	1	27	4	1	4	2	4	2	5	4	5	3	34
3	1	4	1	5	1	5	3	23	4	1	4	2	4	2	5	1	4	1	28	5	1	5	1	4	2	5	5	5	3	36
5	1	4	1	5	1	5	3	25	4	1	4	2	4	2	5	1	4	1	28	5	1	5	1	4	1	5	5	5	2	34
3	2	5	2	3	2	4	2	23	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	30	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	32
4	2	3	2	3	2	4	2	22	5	2	5	2	4	2	4	2	5	2	33	4	2	5	2	4	1	5	4	4	2	33
5	2	4	1	4	1	5	1	23	4	2	5	2	5	1	5	2	5	2	33	5	1	4	2	5	2	4	5	5	2	35
4	2	5	2	5	2	4	2	26	5	1	4	1	4	2	5	4	5	2	33	4	2	5	1	4	2	5	4	4	2	33
244	106	242	100	254	104	250	156	1456	254	112	236	120	246	110	244	128	250	110	1810	248	98	246	118	236	120	256	260	260	130	1972

LAMPIRAN 3**HASIL OLAH DATA SPSS****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	13.3	13.3	13.3
3	7	11.7	11.7	25.0
Valid 4	18	30.0	30.0	55.0
5	27	45.0	45.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	24	40.0	40.0	40.0
2	32	53.3	53.3	93.3
Valid 4	2	3.3	3.3	96.7
5	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.7	1.7	1.7
2	1	1.7	1.7	3.3
Valid 3	13	21.7	21.7	25.0
4	26	43.3	43.3	68.3
5	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	26	43.3	43.3	43.3
2	30	50.0	50.0	93.3
Valid 3	2	3.3	3.3	96.7
4	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	8	13.3	13.3	16.7
Valid 4	24	40.0	40.0	56.7
5	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	24	40.0	40.0	40.0
2	30	50.0	50.0	90.0
Valid 3	4	6.7	6.7	96.7
4	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	6	10.0	10.0	13.3

4	32	53.3	53.3	66.7
5	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	6.7	6.7	6.7
2	25	41.7	41.7	48.3
3	23	38.3	38.3	86.7
4	7	11.7	11.7	98.3
5	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.3	3.3	3.3
3	4	6.7	6.7	10.0
4	30	50.0	50.0	60.0
5	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	24	40.0	40.0	40.0
2	26	43.3	43.3	83.3
3	4	6.7	6.7	90.0
4	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.3	3.3	3.3
2	2	3.3	3.3	6.7
3	6	10.0	10.0	16.7
4	38	63.3	63.3	80.0
5	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	26.7	26.7	26.7
2	34	56.7	56.7	83.3
3	6	10.0	10.0	93.3
4	2	3.3	3.3	96.7
5	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.3	3.3	3.3
3	8	13.3	13.3	16.7
4	30	50.0	50.0	66.7
5	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	33.3	33.3	33.3
2	32	53.3	53.3	86.7

3	6	10.0	10.0	96.7
4	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.3	3.3	3.3
2	4	6.7	6.7	10.0
3	4	6.7	6.7	16.7
Valid 4	28	46.7	46.7	63.3
5	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	26.7	26.7	26.7
2	28	46.7	46.7	73.3
Valid 3	10	16.7	16.7	90.0
4	4	6.7	6.7	96.7
5	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	6.7	6.7	6.7
3	2	3.3	3.3	10.0
Valid 4	30	50.0	50.0	60.0
5	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	24	40.0	40.0	40.0
2	26	43.3	43.3	83.3
Valid 3	6	10.0	10.0	93.3
4	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.3	3.3	3.3
3	6	10.0	10.0	13.3
Valid 4	32	53.3	53.3	66.7
5	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	34	56.7	56.7	56.7
2	20	33.3	33.3	90.0
Valid 3	2	3.3	3.3	93.3
4	2	3.3	3.3	96.7
5	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	6.7	6.7	6.7
3	4	6.7	6.7	13.3
Valid 4	30	50.0	50.0	63.3
5	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	26.7	26.7	26.7
2	34	56.7	56.7	83.3
Valid 3	6	10.0	10.0	93.3
4	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	10.0	10.0	10.0
3	4	6.7	6.7	16.7
Valid 4	38	63.3	63.3	80.0
5	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	14	23.3	23.3	23.3
2	38	63.3	63.3	86.7
Valid 3	4	6.7	6.7	93.3
4	2	3.3	3.3	96.7
5	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
Valid 3	6	10.0	10.0	13.3
4	26	43.3	43.3	56.7
5	26	43.3	43.3	100.0

Total	60	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	2	3.3	3.3	6.7
Valid 4	30	50.0	50.0	56.7
5	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.3	3.3	3.3
3	2	3.3	3.3	6.7
Valid 4	28	46.7	46.7	53.3
5	28	46.7	46.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	19	31.7	31.7	31.7
2	26	43.3	43.3	75.0
Valid 3	6	10.0	10.0	85.0
4	4	6.7	6.7	91.7
5	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	KEADILAN ORGANISAS I (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.053	-.295*	-.084	.021	-.152	.029	-.045	.277*
	Sig. (2-tailed)		.688	.022	.526	.873	.247	.826	.730	.032
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.053	1	-.366**	.414**	-.393**	.682**	-.352**	.099	.380**
	Sig. (2-tailed)	.688		.004	.001	.002	.000	.006	.452	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	-.295*	-.366**	1	.037	.354**	-.205	-.004	-.105	.326
	Sig. (2-tailed)	.022	.004		.781	.006	.117	.974	.423	.039
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	-.084	.414**	.037	1	.020	.677**	-.152	.113	.622**
	Sig. (2-tailed)	.526	.001	.781		.881	.000	.248	.388	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.021	-.393**	.354**	.020	1	-.350**	.386**	.114	.383**
	Sig. (2-tailed)	.873	.002	.006	.881		.006	.002	.388	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	-.152	.682**	-.205	.677**	-.350**	1	-.229	.207	.494**
	Sig. (2-tailed)	.247	.000	.117	.000	.006		.078	.112	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.029	-.352**	-.004	-.152	.386**	-.229	1	.081	.331
	Sig. (2-tailed)	.826	.006	.974	.248	.002	.078		.538	.036
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	-.045	.099	-.105	.113	.114	.207	.081	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.730	.452	.423	.388	.388	.112	.538		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

KEAD ILAN ORG ANIS ASI (X1)	Pearson Correlation	.277*	.380**	.326	.622**	.383**	.494**	.331	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.003	.039	.000	.003	.000	.026	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	KEPUASAN KERJA (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	-.131	.623**	.132	.559**	-.152	.338**	.162	.584**	.008	.634**
	Sig. (2-tailed)		.317	.000	.313	.000	.245	.008	.216	.000	.954	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	-.131	1	-.011	.162	.017	.115	.155	.202	.060	.224	.369**
	Sig. (2-tailed)	.317		.932	.217	.900	.382	.238	.122	.648	.085	.004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.623**	-.011	1	.000	.413**	-.284*	.357**	-.029	.597**	-.015	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.932		1.000	.001	.028	.005	.827	.000	.909	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.132	.162	.000	1	.086	.558**	.149	.150	.260*	.390**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.313	.217	1.000		.515	.000	.255	.251	.045	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.559**	.017	.413**	.086	1	-.287*	.376**	.101	.401**	.290*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.900	.001	.515		.026	.003	.445	.001	.025	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	-.152	.115	-.284*	.558**	-.287*	1	-.258*	.489**	-.234	.537**	.262*
	Sig. (2-tailed)	.245	.382	.028	.000	.026		.047	.000	.072	.000	.043
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.338**	.155	.357**	.149	.376**	-.258*	1	-.312*	.689**	-.298*	.476**

	Sig. (2-tailed)	.008	.238	.005	.255	.003	.047		.015	.000	.021	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.162	.202	-.029	.150	.101	.489**	-.312*	1	-.324*	.770**	.424**
	Sig. (2-tailed)	.216	.122	.827	.251	.445	.000	.015		.011	.000	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.584**	.060	.597**	.260*	.401**	-.234	.689**	-.324*	1	-.277*	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.648	.000	.045	.001	.072	.000	.011		.032	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	.008	.224	-.015	.390**	.290*	.537**	-.298*	.770**	-.277*	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.954	.085	.909	.002	.025	.000	.021	.000	.032		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KEPUA SAN KERJA (X2)	Pearson Correlation	.634**	.369*	.544**	.567**	.604**	.262*	.476**	.424**	.581**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.043	.000	.001	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	KINERJ A (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	-.687**	.608**	-.539**	.449**	.644*	.354**	.038	.174	-.122	.339
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.776	.183	.354	.029
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	-.687**	1	-.414**	.647**	-.377**	.698*	-.140	.084	-.056	.262*	.273*
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.003	.000	.287	.524	.668	.043	.035
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.608**	-.414**	1	-.369**	.696**	.500*	.564**	.330*	.437**	-.083	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.004	.000	.000	.000	.010	.000	.526	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Y4	Pearson Correlation	-.539**	.647**	-.369**	1	-.364**	.685*	-.148	.020	.168	.041	.270*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.004	.000	.258	.880	.198	.754	.037
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.449**	-.377**	.696**	-.364**	1	.478*	.188	.215	.378**	-.127	.366**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.004		.000	.151	.099	.003	.335	.004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	-.644**	.698**	-.500**	.685**	-.478**	1	-.202	-.111	.000	.295*	.308
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.122	.397	1.000	.022	.030
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.354**	-.140	.564**	-.148	.188	-.202	1	.453**	.590**	.024	.621**
	Sig. (2-tailed)	.006	.287	.000	.258	.151	.122		.000	.000	.854	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	.038	.084	.330*	.020	.215	-.111	.453**	1	.498**	.074	.588**
	Sig. (2-tailed)	.776	.524	.010	.880	.099	.397	.000		.000	.576	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.174	-.056	.437**	.168	.378**	.000	.590**	.498**	1	-.107	.699**
	Sig. (2-tailed)	.183	.668	.000	.198	.003	1.000	.000	.000		.415	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	-.122	.262*	-.083	.041	-.127	.295*	.024	.074	-.107	1	.397**
	Sig. (2-tailed)	.354	.043	.526	.754	.335	.022	.854	.576	.415		.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KINERJ A (Y)	Pearson Correlation	.339	.273*	.537**	.270*	.366**	.308	.621**	.588**	.699**	.397**	1
	Sig. (2-tailed)	.029	.035	.000	.037	.004	.030	.000	.000	.000	.002	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

	N	%
Valid	60	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	11

UJI REGRESI LINEAR

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA (X2), KEADILAN ORGANISASI (X1) ^b		Enter
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.614	2.224
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), KEADILAN ORGANISASI (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.901	2	237.450	47.990	.000 ^b
	Residual	282.032	57	4.948		
	Total	756.933	59			
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), KEADILAN ORGANISASI (X1)						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.696	3.133		3.095	.003
	KEADILAN ORGANISASI (X1)	.430	.124	.156	3.856	.009
	KEPUASAN KERJA (X2)	.583	.067	.734	8.728	.000
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						

LAMPIRAN 4
KARTU KONTROL SKRIPSI



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

LEMBAR BIMBINGAN

Jenis Bimbingan : Skripsi
Nama Pembimbing I : Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M.

NO	Hari/Tanggal	Uraian Perbaikan/saran	Paraf/Ttd. Pembimbing
	Sabtu 31/8/2024	perbaiki cara pagar	
	Senin 02/9/2024	kec. bagian pilih	


LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

LEMBAR BIMBINGAN

Jenis Bimbingan : Skripsi

Nama Pembimbing II : Sitti Marhumi, SE.,MM

NO	Hari/Tanggal	Uraian Perbaikan/saran	Paraf/Ttd. Pembimbing
01	Sabtu 31-08-24	- Perbaiki kembali pengantar bentuk kapital - perjelas kesimpulan - Saran sesuaikan dengan kesimpulan	<i>[Signature]</i>
02	Senin 2-09-24	ACC ul revisi akhir	<i>[Signature]</i>

NO	Hari/Tanggal	Uraian Perbaikan/saran	Paraf/Ttd. Pembimbing



Makassar,/...../2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M.
NIDN. 8823690019

Sitti Marhumi, SE.,MM
NIDN. 0901126906

Mengetahui:
Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E.,M.M
NBM :1151 132

LAMPIRAN 5
SURAT PENELITIAN

 **MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4676/05/C.4-VIII/VII/1445/2024 24 July 2024 M
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 18 Muharram 1446
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 30/05/A.2-II/VII/46/2024 tanggal 24 Juli 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **NURUL HIKMAH HIDAYAT**
No. Stambuk : **10571 1127420**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Ekonomi Pembangunan**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SANG HYANG SERI (PERSERO) CABANG PEMASARAN SULAWESI SELATAN"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 28 Juli 2024 s/d 28 September 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761

07-24

LAMPIRAN 6

SURAT BALASAN PENELITIAN



Nomor : P-2424/GM/SHS.REG4/VII/2024
 Lampiran : -
 Perihal : Balasan Surat Izin Penelitian

Makassar, 24 Juli 2024

Kepada Yth,
Ketua LP3M
Dr, Muh. Arief Muhsin, M.Pd P
 di
 Tempat

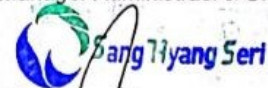
Dengan Hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan mahasiswa untuk melakukan penelitian, bersama dengan surat ini kami **Bersedia** memberi kesempatan melakukan penelitian terhitung sejak bulan Juli 2024 kepada :

Nama : NURUL HIKMAH HIDAYAT
 No.Stambuk : 10571 1127420
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Ekonomi Pembangunan
 Pekerjaan : Mahasiswa

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

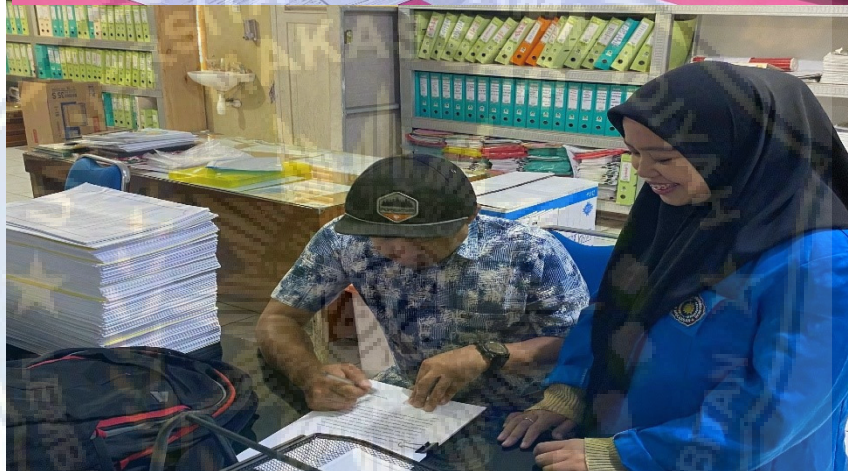
Manager Administrasi & Umum



Rano Sujatma, S.Kom
 NPP 20610-2503



LAMPIRAN 7 Dokumentasi





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alaeddin No.239 Makassar 90222 Telp. (0411) 866072, 8661293, Fax (0411) 8661298



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menyatakan bahwa mahasiswa yang terdapat namanya di bawah ini:

Nama : Nurul Hikmah Hidayat

Nim : 105721127420

Program Studi : Teknik Informatika

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	15 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Diyatakan telah lulus cek plagiat yang dilakukan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 30 Agustus 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



RIWAYAT HIDUP



Nurul Hikmah Hidayat lahir pada tanggal 20 Desember 1999 di Makassar. Merupakan anak pertama dari pasangan Ayahanda Hidayat Hasyim Dan Ibu Gustina,S.Pd,.M.Pd.

Penulis memulai memasuki dunia pendidikan sekolah dasar di SD Islam Datok Sulaiman Kota palopo pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2012.

Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Pesantrain Datok Sulaiman Kota Palopo selama tiga tahun. Kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 5 Kota Palopo selama tiga tahun dan berhasil menamatkan studinya di sekolah tersebut pada tahun 2018.

Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studi kejenjang perguruan tinggi Strata 1 (S1) melalui jalur seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurul Hikmah Hidayat

Nim : 105721127420

Program Studi : Teknik Informatika

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	15 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 30 Agustus 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Narsinah, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id