

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN  
PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMAT KEPENUHAN HULU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Mengikuti Ujian Komprehensif Sarjana Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*



**OLEH :**

**SULASTRI SYAFITRI  
NIM : 1525005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN  
2019**

## HALAMAN PENGESAHAN

**NAMA** : SULASTRI SYAFITRI  
**NIM** : 1525005  
**PRODI** : MANAJEMEN  
**JUDUL PENELITIAN** : **PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN  
PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMAT KEPENUHAN HULU**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan pada Ujian Akhir Komprehensif Program Studi Manajemen pada hari Rabu, 13 Maret 2019 dan telah dilakukan perbaikan sesuai dengan simpulan dan saran Tim Penguji.

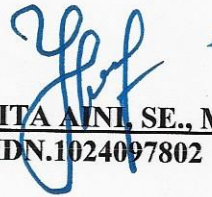
Pasir Pengaraian, 09 April 2019

Pembimbing I



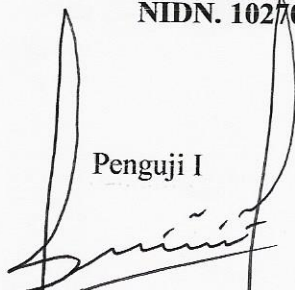
HIDAYAT, SE., MM  
NIDN. 1027058603

Pembimbing II



YULFITA AINI, SE., MM  
NIDN.1024097802

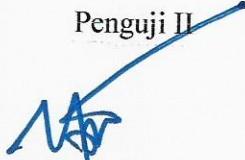
Penguji I



SEPRINI, SE., MM  
NIDN.1025097804

Penguji Ujian Akhir Komprehensif

Penguji II




MAKMUR, SE., MMA  
NIDN.1010038001

Penguji III



ANDI AFRIZAL, SE, M.Si, AK, CA  
NIDN.1014118301

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian



ARRAFIQOUR RAHMAN, SE., MM  
NIDN. 1018108502

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT


Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Sulastris Syafitri  
Nomor Mahasiswa : 1525005  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan serta juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ditemukan unsur plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena skripsi saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Pasir Pengaraian, Januari 2019

Yang Membuat Pernyataan

  
METERAI  
TEMPEL  
TGL. 20  
E31B6AFF668849788  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
(Sulastris Syafitri)

## ABSTRAK

**Sulastri Syafitri. 1525005. 2019. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu. Pembimbing Utama : Hidayat, SE., MM, dan Pembimbing Kedua : Yulfita Aini, SE., MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 30 orang. Kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif meliputi: uji validitas dan realibilitas, uji persyaratan data, analisis regresi berganda, determinasi ( $R_2$ ) pengujian hipotesis melalui uji f dan uji t. Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji persyaratan data diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 11.279 + 0,199X_1 + 0,349X_2 + e$ . Dimana variabel kepuasan kerja (Y), variabel Keadilan organisasi ( $X_1$ ) dan variabel pemberdayaan sumber daya manusia ( $X_2$ ). Uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti secara signifikan tidak terdapat pengaruh yang secara parsial terhadap variabel dependen kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kepenuhan Hulu. kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja Kantor Camat Kepenuhan Hulu hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $1.690 > 3,35$ ) dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu. Peneliti menyarankan agar instansi lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhinya.

**Kata Kunci :Keadilan Organisasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja.**

## **KATA PENGANTAR**

Pertama-tama dengan mengucapkan mengucapkan syukur dan terima kasih kepada Allah SWT, yang memberikan anugrah dan kesehatan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KEPENUHAN HULU** ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan pernah selesai tanpa bantuan dari banyak pihak. Beberapa diantara mereka adalah :

1. Bapak Dr. Adolf Bastian, M. Pd, Rektor Universitas Pasir Pengaraian yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Universitas Pasir Pengaraian.
2. Bapak Arrafiqur Rahman, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.
3. Bapak Purwantoro, SE., M.si, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pasir Pengaraian.
4. Bapak Hidayat, SE., MM, sebagai pembimbing I, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Yulfita Aini, SE., MM, sebagai pembimbing II, yang telah mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Bapak /ibu dosen dan staff dilingkungan fakultas Ekonomi, khususnya Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan pengetahuan selama perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa kepada kedua Orang Tua penulis Ayah Agus Salim dan Ibu Kasmawati yang selalu tulus mendo'akan, memberikan motivasi dan pengorbanan yang baik dalam segi moril, materi kepada penulis, mendukung penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan juga tak lupa untuk buat adik penulis Alisa Safitri dan Safina yang lucu terimakasih atas do'a dan dukungannya.
8. Untuk keluarga besar penulis tanpa terkecuali telah mendukung dan mendo'akan selama ini.

9. Seluruh sahabat-sahabatku dan seluruh teman-teman seangkatan, terutama kelas Manajemen A angkatan 2015 yang selalu mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.
10. Pihak Kantor Camat Kecamatan Kepenuhan Hulu mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, memberi informasi dan memerikan data yang dibutuhkan oleh penulis sebagai bahan untuk penelitian.
11. Responden, yang dengan sabar hati menjawab segala pertanyaan penulis selama melakukan riset.
12. Dan semua pihak yang tak mungkin penulis sebut satu persatu, yang telah memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pemerintah, peneliti lain dan pihak yang berkepentingan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen.

Pasir Pengaraian, Januari 2019

(Sulastri Syafitri)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>COVER</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	8
1.3.Tujuan Penelitian .....	8
1.4.Manfaat Penelitian .....	9
1.5.Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>11</b>
2.1.Landasan Teori .....	11
2.1.1. Defenisi Kepuasan Kerja .....	11
2.1.1.1.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	12
2.1.1.2.Teori Kepuasan Kerja .....	13
2.1.1.3.Mengukur Kepuasan Kerja .....	15
2.1.1.4.Indikator Kepuasan Kerja .....	16
2.1.2. Defenisi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.2.1.Faktor Yang Menyebabkan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia .....	20
2.1.2.2.Aspek /Komponen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia .....	21
2.1.2.3.Manfaat Pemberdayaan Sumber Daya Manusia .....	22
2.1.2.4.Indikator Pemberdayaan Sumber Daya Manusia .....	22
2.1.3. Defenisi Keadilan Organisasi .....	25
2.1.3.1.Mengukur Keadilan Organisasi .....	26
2.1.3.2.Indikator Keadilan Organisasi .....	26
2.2.Penelitian Terdahulu .....	30
2.3.Kerangka Konseptual .....	31
2.4.Hipotesis .....	31
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
3.1.Ruang Lingkup Penelitian .....	33
3.2.Populasi dan Sampel .....	33
3.3.Jenis dan Sumber Data .....	34
3.3.1. Jenis Data .....	34
3.3.2. Sumber Data .....	34
3.4.Teknik Pengambilan Data .....	35
3.5.Definisi Operasional .....	35

3.6. Instrument Penelitian .....	36
3.6.1. Uji Validitas .....	37
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	37
3.7. Teknik Analisis Data .....	38
3.7.1. Analisis Deskriptif .....	39
3.7.2. Analisis Kuantitatif .....	40
3.7.2.1. Uji Persyaratan Data .....	40
3.7.2.1.1. Uji Normalitas .....	40
3.7.2.1.2. Uji Heteroskedasitas .....	40
3.7.2.1.3. Uji Multikolinieritas .....	40
3.7.2.2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	41
3.7.2.2.1. Persamaan Reresi .....	41
3.7.2.2.2. Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	41
3.7.2.3. Uji Hipotesis .....	42
3.7.2.3.1. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan) .....	42
3.7.2.3.2. Uji T (Hipotesis Secara Parsial) .....	43
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	44
4.1.1. Gambaran Umum Kecamatan Kepenuhan Hulu .....	44
4.1.2. Kondisi Umum Daerah Masa Kini .....	45
4.1.3. Struktur Organisasi .....	47
4.2. Analisis Data Kualitatif .....	60
4.2.1. Analisis Karakteristik Resonden .....	60
4.3. Analisis Data Penelitian Responden .....	62
4.3.1. Analisis Deskriptif .....	62
4.4. Pengujian Instrument Penelitian .....	66
4.4.1. Uji Validitas .....	66
4.4.2. Uji Reliabilitas .....	68
4.5. Analisis Data Kualitatif .....	69
4.5.1. Uji Persyaratan Data .....	69
4.5.2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	72
4.5.3. Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	74
4.5.4. Uji Hipotesis Hasil .....	75
4.6. Pembahasan .....	78
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
5.1. Kesimpulan .....	83
5.2. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	4
Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Selama 5 Tahun Terakhir .....	5
Tabel 1.3 Daftar Gaji Pegawai Kantor Camat Kepenuhan Hulu .....	6
Tabel 2.1 Indikator-Indikator Keadilan Organisasi .....	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2 Skala Likert .....	37
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif Data .....	39
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Keadilan Organisasi .....	62
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia .....	64
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Tingkat Validitas Keadilan Organisasi.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Tingkat Validitas Pemberdayaan Sumber Daya Manusia .....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Tingkat Validitas Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	72
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	73
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji t .....	77

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Kepenuhan Hulu.....	48