

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KERINCI

Ayu Esteka Sari¹, Faisal Amri²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Email: ayuesteka82@gmail.com, amrifaisal5412@gmail.com

Abstract

This study aims to find out how the Effect of Organizational Justice and Work Engagement on Organizational Commitment to the Staff of the Population and Civil Registration Office of Kerinci Regency. The technique of collecting data using a questionnaire after testing the validity and reliability. Data analysis techniques are carried out using, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination (R²). The results of this study indicate that: There is a significant effect between Organizational Justice on Organizational Commitment to the Staff of the Population and Civil Registration Office of Kerinci Regency, this is evidenced by $t_{count} > t_{table}$ (3.431 > 2.04227). There is a significant influence between Organizational work involvement on Organizational Commitment to the Staff of the Population and Civil Registration Office of Kerinci Regency, this is evidenced by $t_{count} > t_{table}$ (4,192 > 2,04227). There is the influence of organizational justice and work involvement affect the organizational commitment of the Department of Population and Civil Registration Staff Kerinci Regency simultaneously, this is evidenced by $F_{count} > F_{table}$ (15,049 > 3,32). The magnitude of the influence of organizational justice and work involvement on organizational commitment in the Department of Population and Civil Registration staff of Kerinci Regency is 50.1%, while the remaining 48.9% is explained by other causal factors not examined in this study.

Keywords: Organizational Justice, Job Involvement, Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner setelah dilakukan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, Koefisien Determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,431 > 2,04227). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan kerja Organisasional terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,192 > 2,04227). Terdapat pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci secara simultan, ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (15,049 > 3,32). Besarnya pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci adalah sebesar 50,1%, sedangkan sisanya 48,9% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keadilan Organisasional, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan sangat penting dalam aktivitas suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan instansi dalam arti sumber daya lain seperti mesin dan sumber daya material lainnya akan dapat memberikan manfaat bagi organisasi apabila dikelola oleh manusia dalam rangka mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu manusia secara maksimal. Setiap organisasi memerlukan pegawai yang berkualitas untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat perkembangan teknologi. Setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik, sehingga tujuan dari organisasi bisa tercapai.

Komitmen organisasi berperan penting dalam organisasi. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membawa dampak positif bagi organisasi. Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian di dalam organisasi. Organisasi dapat meningkatkan komitmen dengan cara memastikan bahwa semua anggota organisasi telah diberlakukan secara adil (keadilan organisasi). Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Mas'ud (2014:206) pegawai yang memiliki komitmen adalah seseorang yang tetap tinggal dengan organisasi, melakukan pekerjaan dengan teratur, bekerja dengan waktu penuh dan lebih menjaga aset perusahaan berkerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi sebagai keyakinan teguh dalam pengakuan dari karyawan mengenai tujuan atau prinsip-prinsip organisasi, dan memiliki keyakinan besar atas organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan mereka di organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya

kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi disuatu organisasi, salah satunya adalah keadilan organisasional. Lambert dan Hogan (2008:115) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi, dimana keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kurangnya keadilan dalam organisasi akan menciptakan komitmen organisasi yang rendah. Keadilan organisasional sebagai suatu konsep keseimbangan dalam memperlakukan pegawai diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dengan tujuan memicu tumbuhnya suatu rasa berkomitmen dalam diri pegawai. Keadilan organisasi menjadi alat pendorong bagi karyawan untuk terus mempertahankan kemampuan serta keunggulan kompetitif. Teori yang menghubungkan konsep komitmen organisasional dengan keadilan organisasi adalah teori keadilan (equity theory).

Menurut Gibson (2005:150), teori keadilan (equity theory) ialah suatu anggapan seseorang mengenai rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang. Keadilan organisasional menjadi alat pendorong untuk karyawan terus mempertahankan kemampuan serta keunggulan kompetitif. Keterlibatan dan keberadaan karyawan pada organisasi serta perasaan tetap mempertahankan keanggotaannya didasari dengan adanya keadilan yang sesungguhnya diterima dalam organisasi, maka hal tersebut membuat karyawan bertahan di organisasi.

Selain keadilan organisasional faktor lain yang bisa mempengaruhi komitmen karyawan di suatu organisasi adalah Keterlibatan kerja. Robbins (2011:88) menyatakan Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan Keterlibatan kerja telah didefinisikan sebagai internalisasi nilai-nilai kebaikan dan pentingnya bekerja antara orang-orang dalam suatu organisasi. Hal ini juga digambarkan sebagai sejauh mana pekerjaan diakui menjadi faktor signifikan dalam memenuhi satu atau kebutuhan lain dari seorang karyawan.

Keterlibatan juga menunjukkan bahwa pentingnya pekerjaan bagi citra diri seorang pekerja. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang

penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Robbins (2011:88) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu bentuk seorang pegawai yang memiliki komitmen terhadap tempatnya bekerja atau biasa disebut komitmen organisasi. Keterlibatan pegawai adalah suatu proses untuk mengikut sertakan para semua individu didalam organisasi pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat dua manfaat keterlibatan kerja yaitu: Pertama, meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja. Kedua, keterlibatan kerja juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakan.

Berdasarkan penjelasan dan gambaran di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KERINCI”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1) Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci baik secara parsial dan simultan. 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci baik secara parsial dan simultan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Komitmen Organisasional

Menurut Mas'ud (2014:202) pegawai yang memiliki komitmen adalah seseorang yang tetap tinggal dengan organisasi, melakukan pekerjaan dengan teratur, bekerja dengan waktu penuh dan lebih menjaga aset perusahaan, berkerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Lambert dan

Hogan (2008:99) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai bentuk keterikatan seseorang pada suatu perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan dari identifikasi seseorang terhadap keterlibatannya di dalam perusahaan atau organisasinya kekuatan dari identifikasi seseorang terhadap keterlibatannya di dalam perusahaan atau organisasinya (Putra & Indrawati, 2018). Komitmen organisasional menyangkut rasa percaya serta penerimaan rasa yang kuat pada nilai organisasi, kemauan bekerja keras, dan menjaga keutuhan anggotanya. selain itu keinginan kuat dari anggota untuk bertahan pada organisasi dan memiliki ikatan psikologis (Septiadi et al., 2017). Sedangkan Sutanto & Ratna (2015) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari : (1) penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan (2) keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan (3) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi (Akbar et al., 2017).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator Mas'ud (2014:206) Yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Afektif
2. Normatif
3. Bekerlanjutan

2. Keadilan Organisasional

Menurut Lambert dan Hogan (2008:112) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Menurut Robbins (2011:249) keadilan organisasional didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil.

Keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja (Kristanto, 2015). Keadilan memang diberlakukan bagi semua karyawan, seperti adanya standarisasi pemberian gaji, perlakuan yang sama dari pemilik kepada

semua karyawan, dan penerapan aturan dan instruksi bagi karyawan di perusahaan (Putra & Indrawati, 2018).

Sedangkan 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

3. Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2011:88) Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan. Luthans (2006:32) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Hasibuan (2011:32) berpendapat keterlibatan kerja adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi.

Keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukan untuk keberhargaan dirinya (Hidayat et al., 2019). Menurut Tanjung (2019) keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini bahwa berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Tiga indikator keterlibatan kerja menurut Robbins (2011:88), adalah :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
2. Pekerjaan sebagai hal yang penting

3. Pekerjaan sebagai harga diriKerja

Sedangkan perumusan hipotesis penelitian yang diajukan untuk menjawab rumusan masalahnya sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh secara signifikan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. 2. Terdapat pengaruh secara signifikan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci. 3. Terdapat pengaruh secara signifikan keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini adalah Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Objek penelitian kali ini adalah Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci yang didukung oleh data dari Bagian Tata Usaha pada Kantor Tata Usaha pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, yaitu menjelaskan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis membatasi lokasi penelitian pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci dengan variabel terikat (Y) adalah kinerja dan variabel bebas (X1) adalah lingkungan kerja serta (X2) adalah disiplin kerja dan (Z) adalah motivasi kerja.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:57) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci yang berjumlah 33 orang.

Menurut Sugiyono (2009:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 (Sugiyono, 2009:56). Semua pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, maka responden pada penelitian ini adalah 33 orang.

HASIL PENELITIAN

1. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL I
 UJI CONVERGENT VALIDITY

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,695	5,294		2,398	,023
Keadilan_organisasional	,184	,054	,443	3,431	,002
Keterlibatan_Kerja	,445	,106	,541	4,192	,000

a. Dependent Variable: Komitmen_organisasi

Dari tabel di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,695 + 0,184X_1 + 0,445X_2$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

- 1) Nilai dari a = 12,695 artinya jika dianggap tidak ada Keadilan organisasi (Keadilan organisasional = 0) dan Keterlibatan Kerja (Keterlibatan Kerja = 0) maka Komitmen Organisasi adalah sebesar 12,695.

- 2) Nilai dari $b_1 = + 0,184$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Keadilan Organisasional adalah positif, semakin baik Keadilan Organisasional, maka ada kecendrungan terjadi peningkatan dari Komitmen Organisasi pegawai.
- 3) Nilai dari $b_2 = + 0,445$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Keterlibatan Kerja adalah positif, semakin baik Keterlibatan Kerja, maka ada kecendrungan terjadi peningkatan dari Komitmen Organisasi pegawai

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci secara simultan. Untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

TABEL 2
 UJI CONVERGENT VALIDITY

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,468	3,63537
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan_Kerja, Keadilan_organisasional				

Berdasarkan analisis Tabel 4.9 terdapat R Square (Determinasi) adalah 0,501. Hal ini berarti pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci adalah sebesar 50,1%, sedangkan sisanya 48,9% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis t

Untuk menguji pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci secara parsial dengan menggunakan uji t. Dengan $t_{tabel} = 2,04227$, Berdasarkan tabel 1 dapat dianalisis, sebagai berikut :

- 1) Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,431 > 2,04227$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima,

artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi .

- 2) Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,192 > 2,04227$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan kerja terhadap Komitmen Organisasi

3. Uji Hipotesis F

Untuk menguji pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci secara simultan menggunakan uji F. Dengan F tabel adalah . Sehingga didapat F tabel 3,32. Bisa dilihat pada tabel di bawah ini :Untuk menguji pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci

TABEL III
 COMPOSITE REABILITY

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397,764	2	198,882	15,049	,000 ^b
	Residual	396,478	30	13,216		
	Total	794,242	32			
a. Dependent Variable: Komitmen_organisasi						
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan_Kerja, Keadilan_organisasional						

Berdasarkan tabel 3 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 15,049 : dimana F hitung $>$ Ftabel ($15,049 > 3,32$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya keadilan organisasional dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci secara simultan bersama-sama

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, ini

dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,431 > 2,04227$). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan kerja Organisasional terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,192 > 2,04227$). Terdapat pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci secara simultan, ini dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($15,049 > 3,32$).

2. Nilai dari $b_1 = + 0,184$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Keadilan Organisasional adalah positif, semakin baik Keadilan Organisasional, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Komitmen Organisasi pegawai. Nilai dari $b_2 = + 0,445$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Keterlibatan Kerja adalah positif, semakin baik Keterlibatan Kerja, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Komitmen Organisasi pegawai. Besarnya pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci adalah sebesar 50,1%, sedangkan sisanya 48,9% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Hidayat, D. I. T., Iskandar, Y., & Mujaddid. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-B Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 193–205.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98.
- Gibson, Ivancevich. 2008. Organisasi Perilaku Struktur dan Proses, Binarupa Aksara. Jakarta
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. 2008. Perilaku Organisasi (Diterjemahkan oleh Moh. Toha). Jakarta: Rineka Cipta.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Universitas Diponegoro. Badan Penerbit Univeritas Diponogoro.
- Putra, I. G. E. S. M., & Indrawati, A. D. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 2010–2040. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i04.p11>

- Robbins dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3103. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual*. 9(1), 56–70.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 36–49.