

STUDI KEADILAN KEORGANISASIAN SEBAGAI PREDIKTOR DARI KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA KABUPATEN GUNUNGKIDUL

Dheka Hudha Widya Permana

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Email : dhekahudha@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the study of Organizational Justice as a Predictor of Organizational Commitment by Mediating Job Satisfaction. The method used is nonprobability sampling with the sampling technique using saturated sampling technique. The sample in this study were 210 respondents. The data analysis method used is Multiple Linear Regression using SPSS version 17. The results showed (1) there is a positive and significant influence of Distributive Justice on Job Satisfaction (2) there is a positive and significant effect of Procedural Justice on Job Satisfaction (3) there is a positive and significant influence on Job Satisfaction on Organizational Commitment (4) there is no positive influence and Distributive Justice is significant towards Organizational Commitment (5) there is no positive and significant influence Procedural Justice on Organizational Commitment.

Keywords: *Distributive Justice, Procedural Justice, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi karena sumber daya manusia memiliki keinginan, kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan dorongan. Maka dari itu organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dengan berbasis ilmu pengetahuan dan memiliki ketrampilan merupakan kunci dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Dalam kegiatan ini setiap pegawai harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan jabatan masing-masing. Untuk menilai keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas pegawai yang berkerja didalamnya. Dalam kesempatan kali ini, peneliti mengambil instansi untuk melakukan penelitian mengenai keadilan yang seharusnya diterima oleh pegawai. Adapun, sasaran yang peneliti ambil adalah Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. Berdasarkan pengamatan dan observasi saya di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul, terdapat beberapa permasalahan yang saya jumpai, permasalahan pertama yaitu ketepatan waktu, hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Contohnya terlihat masih adanya pegawai yang menunda-nunda

pekerjaan ketika dimintai data padahal pekerjaan tersebut merupakan tugas yang harus ia selesaikan.

Untuk permasalahan yang kedua mengenai pelayanan kepada tamu adalah staf penerimaan (reception). Contohnya terlihat pegawai yang meninggalkan pekerjaannya yang belum terselesaikan. Kemudian permasalahan yang ketiga adalah masalah Kemampuan. Kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, contohnya masih adanya pegawai yang belum mampu menggunakan fasilitas kerja baru yang berbasis teknologi baru. Hal tersebut akan membawa dampak pribadi dari pegawai karena sedikit banyak akan mengganggu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam instansi pemerintah sumber daya manusia sangat diharapkan memiliki produktivitas yang sangat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, maka dari itu organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong pegawai agar termotivasi dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pegawai yang sedang bekerja diperlakukan dengan sebaik-baiknya didalam sebuah organisasi akan mempunyai kinerja yang baik dan mencapai sebuah tujuan organisasi. Sebab hal terpenting dalam memelihara hubungan baik di suatu organisasi yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja para pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap (attitude) yang menggambarkan perasaan para pegawai atas pekerjaannya. Penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan oleh pegawai sesuai dengan keinginan, maka kepuasan pegawai terhadap kegiatan tersebut akan meningkat. Menurut As'ad (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang bersifat individu. Untuk menilai kepuasan individu ada beberapa aspek-aspek pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut, aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud meliputi gaji, promosi jabatan, kondisi kerja atau lingkungan kerja, rekan kerja, dan pengawasan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu keadilan organisasi (Sethi *et. al.*, 2013). Keadilan organisasi terdapat tiga bentuk keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Koopman, 2003). Namun penelitian ini hanya membahas dua bentuk dalam keadilan organisasi yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif merupakan salah satu dimensi dari keadilan organisasi yang dianggap sangat penting karena dimensi ini berkaitan langsung dengan kontribusi atau partisipasi para karyawan secara langsung untuk perusahaan. Menurut Roberson *et al* (1999) dalam Hasmarini (2008) mengatakan bahwa kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan persepsi pegawai terhadap keadilan prosedural. Keadilan prosedural memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan keadilan distributif. Selain meningkatkan kepuasan kerja karyawan, keadilan organisasional secara langsung juga dapat mendorong komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan perilaku penting untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah keadilan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sethi *et. al.* (2013), Susanj dan Jakopec (2012) yang menemukan bukti bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan permasalahan yang muncul seperti yang sudah diurikan sebelumnya maka

rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; 1) Apakah Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga kabupaten Gunungkidul?; 2) Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul?; 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul?; 4) Apakah Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul?; 5) Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul?

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi adalah penilaian individu atas keadilan yang diterima dalam organisasi. Keadilan yang dimaksud adalah kelayakan pendistribusian sumberdaya-sumberdaya organisasi dan kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan-keputusan yang diambil organisasi (Ratnawati dkk, 2013).

Dimensi Keadilan Organisasi

Ada tiga dimensi utama pada keadilan organisasi menurut (Usmani dan Jamal, 2013) yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Dalam penelitian ini akan fokus pada dua bentuk keadilan saja yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural.

1. Keadilan Distributif

Keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan diseluruh organisasi. Tujuan dari distribusi disini adalah kesejahteraan individu, yang dimaksud kesejahteraan yaitu meliputi aspek-aspek fisik, psikologi, ekonomi dan sosial. (Yohanes Budiarto & Rani Puspita, 2005). Menurut Cropanzano et al (2007) menyebutkan bahwa indikator yang mempengaruhi keadilan distributif terdiri dari 3 indikator yaitu sebagai berikut : Keadilan, Persamaan, Kebutuhan

2. Keadilan Prosedural

Menurut (Badawi, 2012) menyatakan bahwa keadilan prosedural merupakan bentuk yang dirasakan oleh pegawai pada saat berkerja seperti adanya konsisten prosedur terhadap penawaran gaji, konsisten terhadap peraturan, ketetapan waktu, dan etika. Menurut Cropanzano et al (2007) menyebutkan bahwa indikator yang mempengaruhi keadilan prosedural yaitu: Konsistensi, Kurangnya Bias, Keakuratan, Pertimbangan wakil, Koreksi, Etika.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam berorganisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan guna memajukan organisasi atau instansi. Pegawai akan memilih untuk bertahan diorganisasi dan melanjutkan

keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Sedangkan menurut Allen dan Mayer (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan antara anggota dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan dalam berorganisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mas'ud (2004) yaitu yang pertama komitmen afektif, kedua yaitu komitmen normative, dan yang ketiga ada komitmen berkelanjutan.

1. Kepuasan Kerja

Menurut Umar (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari organisasi atau instansi pekerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut As'ad (2010) Kepuasan Kerja menyangkut sikap penyesuaian diri para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuki (1977) ada tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu Teori Perbandingan Interpersonal (*Discrepancy Theory*), Teori Keadilan (*Equity Theory*) dan Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, promosi, supervisi (pengawasan), Kelompok kerja, kondisi kerja. Sedangkan menurut As'ad (2003) ada 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, instansi atau manajemen, pengawasan (supervisi), factor intrinsic dari pekerja, kondisi kerja, aspek social, komunikasi dan fasilitas. Indikator kepuasan kerja meliputi Tingkat upah dan gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi karir, pengawas. (Indrayani,2012).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H1 : Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja.

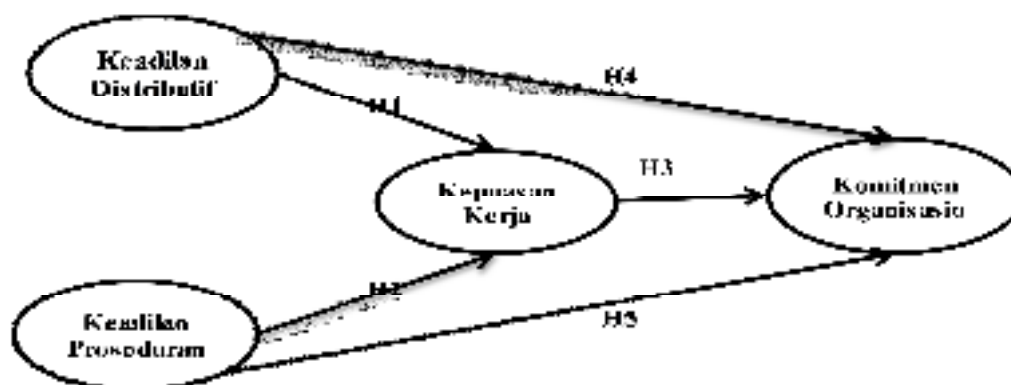
H2 : Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

H4 : Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

H5: Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik statistic. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai yang berkerja di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 210 orang. Dalam Pengambilan jumlah sampel ini menggunakan perhitungan slovin dengan tingkat kelonggaran 10%. Dari perhitungan dengan rumus slovin diperoleh sampel 68. Penelitian ini menggunakan salah satu metode *nonprobability sampling* yaitu teknik sampling jenuh. Data penelitian ini didapat dari individu atau perseorangan dengan cara mengisi kuesioner untuk mengetahui hasil dari penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi dan uji sobel tes. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan valid, begitu sebaliknya. Berikut hasil olah data dari 68 responden.

Uji Validitas

1. Pengujian Validitas Keadilan Distributif

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Keadilan Distributif

| Butir | r hitung | r table | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| KD.1 | 0,650 | 0,2387 | Valid |
| KD.2 | 0,755 | 0,2387 | Valid |
| KD.3 | 0,738 | 0,2387 | Valid |
| KD.4 | 0,777 | 0,2387 | Valid |
| KD.5 | 0,647 | 0,2387 | Valid |
| KD.6 | 0,577 | 0,2387 | Valid |
| KD.7 | 0,769 | 0,2387 | Valid |

(Sumber: Data Primer, 2021)

Pertanyaan Keadilan Distributif terdiri dari 7 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,577 sampai dengan 0,777, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2387. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Keadilan Distributif dinyatakan Valid.

2. Pengujian Validitas Keadilan Prosedural

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedura

| Butir | r hitung | r table | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| KP.1 | 0,708 | 0,2387 | Valid |
| KP.2 | 0,515 | 0,2387 | Valid |
| KP.3 | 0,671 | 0,2387 | Valid |
| KP.4 | 0,569 | 0,2387 | Valid |
| KP.5 | 0,510 | 0,2387 | Valid |
| KP.6 | 0,634 | 0,2387 | Valid |
| KP.7 | 0,595 | 0,2387 | Valid |
| KP.8 | 0,575 | 0,2387 | Valid |
| KP.9 | 0506 | 0,2387 | Valid |

Sumber: Data Primer, 2021

Pertanyaan Keadilan Prosedural terdiri dari 9 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,506 sampai dengan 0,708, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2387. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Keadilan Prosedural dinyatakan valid.

3. Pengujian Validitas Kepuasan Kerja.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| Butir | r hitung | r table | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| KK.1 | 0,585 | 0,2387 | Valid |
| KK.2 | 0,606 | 0,2387 | Valid |
| KK.3 | 0,538 | 0,2387 | Valid |
| KK.4 | 0,720 | 0,2387 | Valid |
| KK.5 | 0,468 | 0,2387 | Valid |
| KK.6 | 0,682 | 0,2387 | Valid |
| KK.7 | 0,598 | 0,2387 | Valid |
| KK.8 | 0,520 | 0,2387 | Valid |
| KK.9 | 0,508 | 0,2387 | Valid |

(Sumber: Data Primer, 2021)

Pertanyaan Kepuasan Kerja terdiri dari 9 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,468 sampai dengan 0,720, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2387. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Kepuasan Kerja dinyatakan Valid.

4. Pengujian Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

| Butir | r hitung | r table | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| KO.1 | 0,420 | 0,2387 | Valid |
| KO.2 | 0,638 | 0,2387 | Valid |
| KO.3 | 0,473 | 0,2387 | Valid |
| KO.4 | 0,497 | 0,2387 | Valid |
| KO.5 | 0,584 | 0,2387 | Valid |
| KO.6 | 0,431 | 0,2387 | Valid |
| KO.7 | 0,438 | 0,2387 | Valid |
| KO.8 | 0,253 | 0,2387 | Valid |

Sumber: Data Primer, 2021

Pertanyaan Komitmen Organisasi terdiri dari 8 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,253 sampai dengan 0,638, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2387. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Komitmen Organisasi dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 68 responden. Pernyataan dapat di katakana reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | n item | Keterangan |
|----------------------|------------------|--------|------------|
| Keadilan Distributif | 0,827 | 7 | Reliabel |
| Keadilan Prosedural | 0,765 | 9 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,750 | 9 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,508 | 8 | Reliabel |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan dari tabel 5 dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Chrobbach's alpha Lebih besar dari 0,6. Maka variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi adalah Reliabel dan layak digunakan.

Uji Regresi

Tabel 6
Analisis Regresi Coefficients^a

| | Model | Untandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|----------------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10,127 | 3,198 | | 3,166 | 0,002 |
| | Keadilan Distributif | 0,392 | 0,104 | 0,397 | 3,776 | 0,000 |
| | Keadilan Prosedural | 0,332 | 0,104 | 0,336 | 3,194 | 0,002 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Interpretasi analisis Regresi berganda

Pada tabel perhitungan regresi linier dengan menggunakan program komputer:

$$KK = 10,127 + 0,397KD + 0,336KP$$

Pada tabel 6 perhitungan regresi linier sebagai berikut:

1. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya kenaikan Keadilan Distributif akan diikuti kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,397 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Keadilan Distributif maka semakin baik Kepuasan Kerja.
2. Setiap terjadi kenaikan Keadilan Prosedural akan diikuti kenaikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,336 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Keadilan Prosedural maka semakin baik Kepuasan kerja.

Tabel 7
Analisis Regresi Coefficients^a

| | Model | Untandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|----------------------|----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19,458 | 2,773 | | 7,016 | 0,000 |
| | Keadilan Distributif | 0,020 | 0,093 | 0,030 | 0,216 | 0,831 |
| | Keadilan Prosedural | -0,007 | 0,090 | -0,011 | -0,082 | 0,360 |
| | Kepuasan Kerja | 0,203 | 0,100 | 0,300 | 2,031 | 0,046 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Interpretasi analisis Regresi berganda

Pada tabel diatas, perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer:

$$KO = 19,458 + 0,030KD + (-0,011)KP + 0,300KK + e2$$

Pada tabel 7 perhitungan regresi linier sebagai berikut:

1. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Keadilan Distributif akan diikuti kenaikan Komitmen Organisasi Sebesar 0,030 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Keadilan Distributif maka semakin meningkat Komitmen Organisasi.

2. Setiap terjadi kenaikan Keadilan Prosedural akan diikuti kenaikan terhadap Komitemn Organisasi sebesar -0,011 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Keadilan Prosedural maka meningkat Komitmen Organisasi.
3. Setiap terjadi kenaikan Kepuasan Kerja akan diikuti kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 0,300 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Komitmen Organisasi.

Uji Hipotesis

Pengujian ini meliputi uji t, uji f, dan koefisien detrminasi

Uji T

t hitung > t tabel ($3,776 > 1,668$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa varabel Keadilan Distributif berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. t hitung > t tabel ($3,194 > 1,668$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa varabel Keadilan Prosedural berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. t hitung > t tabel ($2,031 > 1,668$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,046 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa varabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. t hitung < t tabel ($0,216 < 1,668$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,829 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,829 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa varabel Keadilan Distributif tidak berpengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasi. t hitung < t tabel ($-0,082 < 1,668$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,935 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,935 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa varabel Keadilan Prosedural tidak berpengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasi.

Uji F

**Tabel 8 Hasil Uji F
ANOVA^b**

| Model | | Sum of Squares | Df | Man Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 125,516 | 2 | 62,758 | 17,814 | 0,000 ^a |
| | Residual | 228,998 | 65 | | | |
| | Total | 354,515 | 67 | | | |

a. Predictors : (Constant), Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil uji ANOVA atau F test menghasilkan nlai F hitung sebesar 17,814 denan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Keadilan Ditributif dan Keadilan Prosedural Using secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 9
Hasil Uji F ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Man Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 15,753 | 3 | 5,251 | 2,288 | ,087 ^a |
| | Residual | 146,880 | 64 | 2,295 | | |
| | Total | 162,632 | 67 | | | |

a. Predictors : (Constant), Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil uji ANOVA atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 2,288 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,087 atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,595 ^a | 0,354 | 0,334 | 1,877 |

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif

b. Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,334 yang menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 33,4% sisanya 66,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,311 ^a | 0,097 | 0,055 | 1,515 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif

Sumber: Data Primer, 2021

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,055 yang menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 5,5% sisanya 94,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. Setelah uji analisis regresi dengan hasil nilai t -hitung Lebih besar dari t -tabel ($3,776 > 1,668$), Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, artinya Keadilan Distributif mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai di Dinas pendidikan, Pemuda, dan Olahraga kabupaten Gunungkidul "Diterima". Berdasarkan uji diatas menunjukkan bahwa semakin pegawai merasakan keadilan atas pengalokasian imbalan yang diberikan oleh organisasi maka hal tersebut akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Krisnayanti & Riana, 2015), (Hasmarini & Yuniawan, 2018) dan (Sancoko & Panggabean, 2015) yang menunjukkan Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. Setelah uji analisis regresi dengan hasil nilai t hitung $>$ t tabel ($3,194 > 1,668$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan Prosedural berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada Pegawai di Dinas pendidikan, Pemuda, dan Olahraga kabupaten Gunungkidul "Diterima". Berdasarkan uji diatas menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan adanya keadilan dalam prosedur yang sudah ditetapkan baik pengalokasian SDM ataupun imbalan maka akan tercipta kepuasan kerja pada pegawai. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Krisnayanti & Riana, 2015), (Sancoko & Panggabean, 2015) yang menunjukkan Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. Setelah uji regresi dengan hasil nilai t hitung $>$ t tabel ($2,031 > 1,668$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,046 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi pada Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul "Diterima". Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut As'ad (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan oleh pegawai meliputi gaji, promosi jabatan, kondisi

kerja atau lingkungan kerja, rekan kerja, dan pengawasan. Maka dari itu aspek-aspek pekerjaan akan mempengaruhi tingkat kepuasan yang diinginkan individu. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sancoko & Panggabean, 2015), (Indrayani & Suwandana, 2016) yang menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

d. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan Keadilan Distributif tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai t hitung $< t$ tabel ($0,216 < 1,668$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,829 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,829 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan Distributif tidak berpengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasi pada Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. Keadilan distributif hanya memiliki pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap komitmen Organisasi, berdasarkan analisis deskriptif melalui indikator keadilan distributif yang menyebutkan tentang kebutuhan seseorang atau pegawai memiliki nilai rata-rata paling rendah. Akan tetapi keadilan imbalan yang diberikan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul dirasa telah cukup adil, namun imbalan yang diterima pegawai dirasa kurang memberi kepuasan pada setiap individu. Keadilan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten gunungkidul tidak hanya berpaku pada seluruh pegawai dengan imbalan yang sama, melainkan melihat beban kerja dan hasil kontribusi yang sudah dicapai pegawai. keadilan distributif diharapkan mampu memberi kesejahteraan pegawai. Dalam hal keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi melainkan berpengaruh terhadap kepuasan individu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rivai, Reza, & Lukito, 2019), (Ida Rodlotul Chasanah, 2016) yang menunjukkan keadilan distributif tidak mempengaruhi komitmen organisasi.

e. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan Keadilan Prosedural tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil t -hitung $< t$ -tabel ($-0,082 < 1,668$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,935 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,935 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan prosedural tidak berpengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasi pada Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wiwiek & Sondakh, 2015) yang memperoleh hasil keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan analisis deskriptif secara umum prosedur dan aturan-aturan untuk mengatur aktifitas di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dirasa sudah cukup baik yang diberikan

oleh organisasi kepada pegawai. Akan tetapi partisipasi atau keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan di dinas pendidikan, pemuda dan olahraga dirasa kurang. Kaitanya dengan keadilan prosedural mempengaruhi komitmen organisasi adalah tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan.

f. Kepuasan Kerja Memediasi Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uji sobel nilai One-tailed probability sebesar 0,036 yang berarti $0,036 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan untuk variabel pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel pemediasi diterima. Keadilan imbaan yang diberikan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul dirasa telah cukup adil dan penilaian kinerja yang sudah sesuai dengan yang seharusnya, penghargaan yang didasarkan pada keterampilan dan pendidikan membuat pegawai semakin tertarik pada pekerjaannya, pada akhirnya membuat pegawai merasa bangga pada pekerjaannya dan organisasi. Setelah diimbangi dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tinggi maka komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten gunungkidul akan ikut meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sušanj & Jakopec, 2012) hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen organisasi.

g. Kepuasan Kerja Memediasi Keadilan Prosedural terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uji sobel nilai One-tailed probability sebesar 0,043 yang berarti $0,043 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk variabel pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel pemediasi diterima. Hal ini dikarenakan prosedur dan aturan-aturan Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga kabupaten gunungkidul atas penilaian kinerja dan sikap atasan yang dirasakan adil, penghargaan yang didasarkan pada tanggungjawab, adanya kesempatan promosi karir yang adil. Pegawai merasa adanya kesesuaian antara nilai pribadi dan organisasi maka pegawai akan memiliki komitmen terhadap Dinas Pendidikan, pemuda dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sušanj & Jakopec, 2012) bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif signifikan antara Keadilan Distributif terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t

- hitung lebih besar dari t tabel ($3,776 > 1,668$) dengan nilai probabilitas (0,001) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
2. Ada pengaruh positif signifikan antara Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terbukti setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($3,194 > 1,668$) dengan nilai probabilitas (0,002) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
 3. Ada pengaruh positif signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini terbukti setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t hitung $>$ t tabel ($2,031 > 1,668$) dengan nilai probabilitas (0,046) yang berarti lebih kecil dari 0,05.
 4. Tidak ada pengaruh positif signifikan antara Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini terbukti setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,216 < 1,668$) dengan nilai probabilitas (0,829) yang berarti lebih besar dari 0,05.
 5. Tidak ada pengaruh positif signifikan antara Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini terbukti setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,216 < 1,668$) dengan nilai probabilitas (0,829) yang berarti lebih besar dari 0,05.
 6. Ada pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja. Hal ini terbukti setelah dilakukan uji sobel nilai One-tailed probability sebesar 0,036 yang berarti $0,036 < 0,05$.
 7. Ada pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja. Hal ini terbukti setelah dilakukan uji sobel nilai One-tailed probability sebesar 0,043 yang berarti $0,043 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni Tri Rejeki, N. A. W. (2015). *Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT. Purinusa Ekapersada*. 4(4), 319–326.
- Armiani1, N. W., & Putra, M. S. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja Di Pt. Jaya Kusuma Sarana Bali. *Encyclopedia of Systems Biology*, 8(11), 1646–1646. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9863-7_940
- Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). *Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment*. 145–154.
- Hasan Ali Al-Zu'bi. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102–109.
- Hwei, S., & Santosa, T. E. C. (2012). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 37–52.
- Ida Rodlotul Chasanah. (2016). *Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Sai Apparel Industries Semarang*. 8(3), 186–194.
- Indrayani, L., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 255268.

- Irawan, L., & Sudarma, K. (2016). *Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada komitmen afektif melalui kepuasan kerja Pada karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industry (TKPI) Temanggung*. 5(2), 149–155.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Niazi, A. M. A. (2013). *The Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and the Mediating Effect of Job Satisfaction on Organizational Behavior*. (2), 25–31.
- Rato, K. W. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada karyawan PT. Borneo Melintang Buana Yogyakarta. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 171–186. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.31233>
- Rochman, K. (2019). Pengaruh Sikap Kerja, Keadilan Distributif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(2), 191–205.
- Saldanha, L. D. S., Supartha, W. G., & Riana, G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Polícia Nacional De Timor-Leste (Pntl). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 137. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i02.p02>
- Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Santa Ursula BSD. *Jurnal MIX*, V(1), 34–53.
- Sušanj, Z., & Jakopc, A. (2012). Fairness perceptions and job satisfaction as mediators of the relationship between leadership style and organizational commitment. *Psihologijske Teme*, 21(3), 509–526.
- Wiwiek, W., & Sondakh, O. (2015). Pengaruh keadilan organisasional pada motivasi karyawan dan komitmen organisasional. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 69–77. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art6>