

# Keadilan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai DISKOPUKM dan DISDUKCAPIL Kabupaten Sleman

Organization  
Justice and  
Commitment

483

Rina Nur Arifah, Didik Subiyanto

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia

E-Mail: rinanurarifah121@gmail.com, didiks@ustjogja.ac.id

Submitted:  
AGUSTUS 2021

Accepted:  
NOVEMBER 2021

## ABSTRACT

*This study aims to determine organizational justice and its effect on organizational commitment in the Office of Small and Medium Enterprises Cooperatives of Sleman Regency and the Department of Population and Civil Registry of Sleman Regency. The sample used in this study amounted to 50 respondents. The sampling method using saturated sampling. The data analysis method used is quantitative analysis using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, t test, and the coefficient of determination. By using the multiple linear regression method, it can be concluded that  $Y_1 = 3,946 + 0.443 X_1 + 0.346 X_2 + e$  and  $Y_2 = 16,647 + 0.669 X_1 - 0.580 X_2 + e$ . The results of simultaneous calculations at  $Y_1$  obtained partial test results  $t$  count  $(4.104) > t$  table  $(2.011)$ , the significance of the variable distributive justice to the dependent variable, namely affective commitment of 0.000 or less than the alpha value of 0.05. Distributive justice variable has a significant effect on affective commitment or  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected. The procedural justice variable  $t$  count  $(2.452) > t$  table  $(2.011)$  the significance of the procedural justice variable on the dependent variable, namely affective commitment of 0.018 or less than the alpha value of 0.05. In conclusion, the value of  $t$  count  $> t$  table and the significance of 0.018  $< 0.05$  means that the variable procedural justice has a significant effect on affective commitment or  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected. As for  $Y_2$ , the simultaneous calculation results obtained by partial test results  $t$  count  $(3.103) > t$  table  $(2.011)$  the significance of distributive justice variables to the dependent variable, namely normative commitment of 0.003 or less than the alpha value of 0.05. In conclusion, the value of  $t$  count  $> t$  table and significance 0.003  $< 0.05$  means that the variable distributive justice has a significant effect on normative commitment or  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected. The procedural justice variable  $t$  count  $(-2.057) < t$  table  $(2.011)$  the significance of the procedural justice variable on the dependent variable, namely the normative commitment of 0.045 or less than the alpha value of 0.05. In conclusion, the value of  $t$  count  $< t$  table and the significance of 0.045  $< 0.05$  means that the normative justice variable has a significant effect on normative commitment or  $H_1$  is rejected and  $H_0$  is rejected.*

**Keywords:** distributive justice, procedural justice, affective commitment, and normative commitment

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadilan organisasi dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sleman dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Dengan menggunakan metode regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa  $Y_1 = 3,946 + 0,443 X_1 + 0,346 X_2 + e$  dan  $Y_2 = 16.647$

**JIMKES**

Jurnal Ilmiah Manajemen  
Kesatuan  
Vol. 9 No. 3, 2021  
pp. 483-494  
IBI Kesatuan  
ISSN 2337 – 7860  
E-ISSN 2721 – 169X  
DOI: 10.37641/jimkes.v9i3.508

+ 0,669 X1 -0,580 X2 + e. Hasil penelitian menunjukkan variabel keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, variabel keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, variabel keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif, dan variabel keadilan normatif berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif.

**Kata Kunci:** keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen afektif, komitmen normatif

## PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini kita semua harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang memiliki dampak besar di berbagai bidang, tanpa terkecuali organisasi. Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi harus mampu memaksimalkan tekad individu yang ada didalamnya, serta harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif. Disetiap pekerjaan dan hubungan kerja antar antara karyawan dan organisasi, ada harapan perubahan timbal balik mengenai input dan hasil. Dalam setiap organisasi atau lingkungan kerja setiap karyawan tempat bekerja pasti membutuhkan sebuah keadilan organisasi dan komitmen pada organisasi tersebut. Disamping dari karyawan yang mempunyai kompetensi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan juga harus bisa mengelola untuk mempertahankan karyawan tersebut dalam waktu lama sehingga perusahaan bisa mendapatkan keuntungan dari usaha mereka. (Colquitt, LePine & Wesson, 2015).

Keadilan ini perubahan, persepsi kesetaraan karyawan tentang metode atau cara-cara yang digunakan dalam organisasi, perilaku organisasi terhadap karyawan dan reaksi karyawan terhadap mereka persepsi semua mendasari keadilan organisasi (Choi et al., 2013). Keadilan Organisasi adalah menjadi salah satu teori motivasi yang paling penting dan sekarang menjadi salah satu yang terkemuka subjek penelitian di bidang perilaku organisasi, psikologi kerja dan manusia sumber daya (Cojuharenco dan Pasien, 2013). Menurut Ivancevich et al., (2006), keadilan distributif diartikan sebagai suatu keadilan yang dipresepikan tentang bagaimana sumber daya dan penghargaan atau penghasilan yang dicapai dapat didistribusikan diseluruh organisasi tersebut. Keadilan prosedural didefinisikan sebagai pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipresepikan mengenai proses yang digunakan oleh organisasi untuk menutup keputusan, seperti siapa yang menerima promosi, berapa kenaikan gaji yang akan diberikan, dan bagaimana pembagian bonus akan dialokasikan.

Komitmen organisasi terbentuk pada karyawan karena adanya keadilan yang diberikan oleh suatu organisasi/perusahaan. Partisipasi dalam pembagian sumber daya suatu organisasi merupakan cara yang dianggap adil oleh karyawan, dengan ini maka akan terbentuk sikap dan perilaku yang diinginkan oleh karyawan seperti perasaan merasa puas dan komitmen dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen organisasi menurut Luthans (2006) adalah keinginan yang kuat untuk tetap berada pada organisasi tertentu, berkeinginan untuk berusaha sekuat mungkin sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi dan juga keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan pada organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh apa seseorang karyawan atau pegawai mengidentifikasi organisasi tertentu dengan tujuan tertentu, serta keinginan untuk keanggotaan yang utama dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2008) mengelompokkan komitmen organisasi ke dalam tiga indikator yang terpisah, yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif.

Komitmen afektif merupakan suatu perasaan secara emosional dari dalam diri untuk suatu organisasi dan keyakinan didalam nilai-nilainya dalam organisasi tersebut. Komitmen berkelanjutan adalah dimana nilai ekonomi yang dirasakan selama bertahan dalam suatu

organisasi atau lingkungan organisasi tersebut dibandingkan dengan harus meninggalkan suatu organisasi itu. Komitmen normatif merupakan kewajiban atau keharusan seseorang untuk bertahan atau menetap di dalam sebuah organisasi untuk beberapa alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menjadikan seseorang karyawan agar terus bertahan pada suatu pekerjaan pada organisasi karena mereka merasa harus untuk melakukannya (Robbins, 2008). Dinas Koperasi Kecil dan Menengah Sleman merupakan salah satu organisasi/instansi pemerintah yang bergerak dibidang koperasi khususnya pada usaha UKM masyarakat, sedangkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Sleman sendiri bergerak dibidang pencatatan, yaitu berupa kepengurusan surat seperti akta, surat kematian, kewarganegaraan dan lain-lain. Organisasi menyadari bahwa keadilan organisasi sangatlah penting agar komitmen organisasi berjalan dengan semestinya. Dalam riset yang telah dilakukan, dengan adanya keadilan organisasi beberapa karyawan memilih untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya, dan beberapa karyawan lain justru memilih untuk pergi dari organisasi dan mencari organisasi yang baru. Dengan adanya komitmen organisasi dapat memperkuat karyawan untuk tetap berkomitmen dengan organisasi, terutama apabila terdapat keadilan organisasi yang semestinya. Menurut riset yang ada bahkan karyawan tetap ingin bekerja di organisasi meskipun ditawarkan di organisasi lain, gaji yang ditawarkan lebih tinggi, hal ini dibuktikan karena rasa komitmen pada pekerjaannya karena bagi mereka organisasi ini merupakan sebagian dari hidupnya, seperti keluarganya sendiri. Hal itu membuat mereka enggan meninggalkan organisasi yang sudah cukup banyak mengubah hidup mereka.

Menurut Ivancevich et al., (2006), keadilan distributif diartikan sebagai keadilan yang dipresepikan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan yang diperoleh dapat didistribusikan ke seluruh organisasi tersebut. Colquitt et al. (2001) melakukan analisis yang memperkuat dalil tersebut dengan mengatakan bahwa keadilan distributif sangat memiliki pdampak yang kuat terhadap perilaku spesifik, misalnya kepuasan dalam imbalan atau gaji dan kepuasan kerja pada karyawan. Motivasi intrinsik merupakan aspek kekuatan yang menciptakan suatu kreativitas dalam pekerjaan (Filak & Sheldon (2003). Motivasi instrinsik biasanya berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Motivasi ini mempunyai hasil integritas dari tujuan suatu organisasi maupun tujuan suatu individu dimana dua-duanya dapat menghasilkan kepuasan, menurut Siagian (2004) dalam Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, & Mayoan, Y, (2015). Dilain sisi menurut Permana (2009) menjelaskan dari Nawawi memberikan argument bahwa motivasi Intrinsik merupakan pendorong dalam suatu pekerjaan yang berasal dari diri seorang pekerja sebagai individu itu sendiri, berupa kesadaran mengenai betapa pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Indikator dalam variabel ini Cropanzano et al., 2007) ada setidaknya tiga indikator variabel distributif: Equity, Equality, Need

Menurut Ivancevich et al., (2006), keadilan prosedural didefinisikan sebagai pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipresepikan mengenai proses yang digunakan oleh organisasi untuk menutup keputusan, seperti siapa yang menerima promosi, berapa kenaikan gaji yang akan diberikan, dan bagaimana pembagian bonus akan dialokasikan. Indikator dalam variabel ini menurut (Cropanzano et al., 2007) ada enam indikator dalam keadilan prosedural: Konsisten, Menghindari bias, Keakuratan, Representasi dari seluruh bidang, Koreksi dan Etika

Komitmen afektif merupakan suatu perasaan secara emosional untuk sebuah organisasi dan keyakinan yang ada didalam nilai-nilainya. (Robbins, 2008). Komitmen afektif diartikan seberapa derajad kah seseorang terikat secara psikologis terhadap organisasi yang dimana ia bekerja melalui perasaan loyalitas, affection, karena setuju terhadap dengan organisasi tersebut (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen afektif adalah suatu komitmen dimana komitmen ini cenderung mengarahh ke psikis, memiliki tujuan yang sama, dan bersifat setia dalam suatu pekerjaan. Indikator dari Komitmen Afektif (Meyer J. P.; Natalie J. Allen, dan

Catherine A. Smith, 1993) adalah: Loyalitas terhadap perusahaan, Bangga terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja, Ikut adil dalam pengembangan organisasi, Merasa organisasinya adalah yang paling baik, Terikat perasaan yang emosional pada organisasi tempat dimana ia bekerja

Komitmen normatif merupakan suatu kewajiban seseorang untuk bertahan atau menetap di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan tertentu seperti moral atau etis. Komitmen ini meembuat seseorang karyawan tetap bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa memiliki kewajiban untuk melakukannya (Robbins, 2008). Komitmen normatif adalah suatu ikatan batin atau perasaan dari karyawan tentang keharusan atau kewajiban (obligasi) untuk bertahan dalam organisasi. (Meyer dan Allen 1991). Komitmen normatif adalah suatu sikap dalam diri seseorang yang memiliki tuntutan menjalankan apa yang sudah menjadi kewajibannya agar terus tetap dalam suatu organisasi atau pekerjaan. Indikator dari Komitmen Normatif (Meyer J. P.; Natalie J. Allen, dan Catherine A. Smith, 1993) adalah: Merasa tidak tertarik pada tawaran atau ajakan organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ia bekerja, Mempunyai perasaan setia pada organisasi tempat ia bekerja, Berkeinginan untuk menyelesaikan sisa karirnya pada organisasi dimana tempat ia bekerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman yang berlokasi di Jalan Parasamya, Beran, Tridadi Sleman, No. Telp (0274) 865473. Sedangkan lokasi kedua bertempat di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman yang berlokasi di Jl. KRT. Pringgodingrat No. 3 Beran, Tridadi Sleman, No. Telp (0274) 868362. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki semua aspek pendukung agar penelitian dapat berjalan dengan baik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang dijalankan dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diinginkan. (Sugiyono, 2003) Sifat dari penelitian ini adalah studi kausalitas yang mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan bagaimana arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman dan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini dipilih karena karyawan merupakan bagian paling penting dalam Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman dan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Menurut Riduwan (2012:64), “sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel jika semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus”. Sampling jenuh ini merupakan *nonprobability*.

Metode kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi angket dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti. Langkah pertama yang dilakukan adalah membuat surat ijin, memberikan surat ijin kepada pimpinan perusahaan, membawa kuisisioner ke perusahaan, mengambil kuisisioner setelah semua mengisi kuisisioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner untuk mencari sumber data, dan Untuk mengetahui hasil dari penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Kualitas Data

Dari tabel 1, pernyataan variabel Keadilan Distributif dari 5 butir pernyataan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid karena keseluruhan angka lebih besar dari r tabel 0.235. Dari tabel 2, pernyataan variabel Keadilan Prosedural dari 5 butir pernyataan,

berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid karena keseluruhan angka lebih besar dari r tabel 0.235

**Tabel 1 Uji Validitas Keadilan Distributif**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KD1	0.756	0.235	Valid
KD2	0.731	0.235	Valid
KD3	0.777	0.235	Valid
KD4	0.754	0.235	Valid
KD5	0.464	0.235	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

**Tabel 2 Uji Validitas Keadilan Prosedural**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KP1	0.763	0.235	Valid
KP2	0.739	0.235	Valid
KP3	0.823	0.235	Valid
KP4	0.690	0.235	Valid
KP5	0.591	0.235	Valid

Sumber: Data diolah 2021

**Tabel 3 Uji Validitas Komitmen Afektif**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KA1	0.727	0.235	Valid
KA2	0.804	0.235	Valid
KA3	0.571	0.235	Valid
KA4	0.635	0.235	Valid
KA5	0.810	0.235	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 3, pernyataan variabel Komitmen Afektif dari 5 butir pernyataan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid karena keseluruhan angka lebih besar dari r tabel 0.235

**Tabel 4 Uji Validitas Komitmen Normatif**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KN1	0.738	0.235	Valid
KN2	0.886	0.235	Valid
KN3	0.921	0.235	Valid
KN4	0.935	0.235	Valid
KN5	0.935	0.235	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 4, pernyataan variabel Komitmen Normatif dari 5 butir pernyataan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid karena keseluruhan angka lebih besar dari r tabel 0.235

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>cronbach's Alpha based on Standardized Item.</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif	0.704	0.7	Reliabel
Keadilan Prosedural	0.771	0.7	Reliabel
Komitmen Afektif	0.745	0.7	Reliabel
Komitmen Normatif	0.912	0.7	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Hasil dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai alpha cronbach lebih besar dari 0.7, dan dari 4 variabel penelitian yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Komitmen Afektif, dan Komitmen Normatif adalah Reliabel.

**Karakteristik Responden**

**Tabel 6 Sampel data dan penelitian**

No	Keterangan	Jumlah	Presentasi %
1	Jumlah Kuesioner yang disebar	50	100%
2	Jumlah Kuesioner yang diolah	50	100%

Sumber: Data kuesioner penelitian 2020

**Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Jenis Kelamin	Frequency	percent
Valid	Pria	21	42
	Wanita	29	58
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan data tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa responden pria (42%) dan lebih kecil dibandingkan responden wanita (58%).

**Tabel 8 Responden Berdasarkan Umur**

	Umur	Frequency	percent
Valid	Kurang dari 30 tahun	5	10
	31 tahun – 39 tahun	7	14
	40 tahun – 49 Tahun	19	38
	Diatas 50 tahun	19	38
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berumur kurang dari 30 tahun (10%), usia 31 tahun – 39 tahun (14%), usia 40 tahun – 49 tahun (38%), dan di atas 50 tahun (38%).

**Tabel 9 Responden Berdasarkan Status**

	Status	Frequency	percent
Valid	Belum Kawin	4	8
	Kawin	45	90
	Janda/Duda	1	2
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berstatus belum kawin (8%), kawin (90%), janda/duda (2%).

**Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Pendidikan	Frequency	percent
Valid	SLTA/ sederajat	8	16
	Diploma	6	12
	S-1	30	60
	Pascasarjana (S-2/S-3)	6	12
	Total	50	100%

Sumber: Data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berpendidikan SLTA/ sederajat (16%), Diploma (12%), S-1 (60.%), dan Pascasarjana (S-2/S-3) (12%). Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui responden berdasarkan masa kerja kurang dari 5 tahun (12%), masa kerja 6 tahun – 10 tahun (2%), masa kerja 11 tahun – 15 tahun (12%), masa kerja 16 tahun – 20 tahun (34%), dan masa kerja > 20 tahun (40%)

**Tabel 11 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

	Masa Kerja	Frequency	Percent
Valid	Kurang dari 5 tahun	6	12
	6 Tahun – 10 Tahun	1	2
	11 Tahun – 15 Tahun	6	12
	16 Tahun – 20 Tahun	17	34
	Diatas 20 Tahun	20	40
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

**Hasil Uji Kelayakan Data**

**Tabel 12 Uji Normalitas Y1**

Kolmogorov-Smirnova	Keterangan
Monte carlo Sig. (2-tailed)	
.0574	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai Monte carlo Sig. (2-tailed) 0.574 yang diperoleh model regresi lebih besar dari  $\alpha$  0,05, berarti berdistribusi normal.

**Tabel 13 Uji Normalitas Y2**

Kolmogorov-Smirnova	Keterangan
Monte carlo Sig. (2-tailed)	
.0220	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa nilai Monte carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0.220 yang diperoleh model regresi lebih besar dari  $\alpha$  0,05, berarti berdistribusi normal.

**Tabel 14 Hasil Uji Multikolinieritas Y1**

Model	Tolerance	VIF
KD	.738	1.355
KP	.738	1.355

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil olah data pada table 14 diatas, nilai VIF untuk variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural sama-sama 1,355, sedangkan nilai *tolerance*-nya sebesar 0,738. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

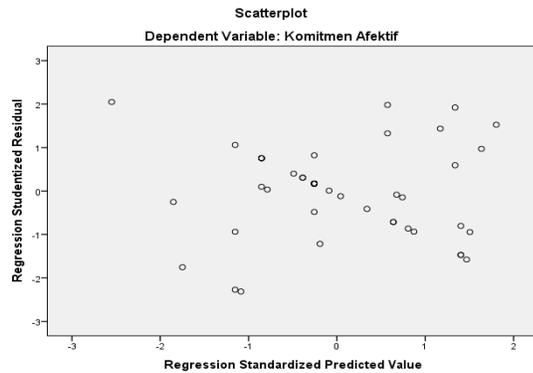
**Tabel 15 Hasil Uji Multikolinieritas Y2**

Model	Tolerance	VIF
KD	.738	1.355
KP	.738	1.355

Sumber: Data diolah, 2021

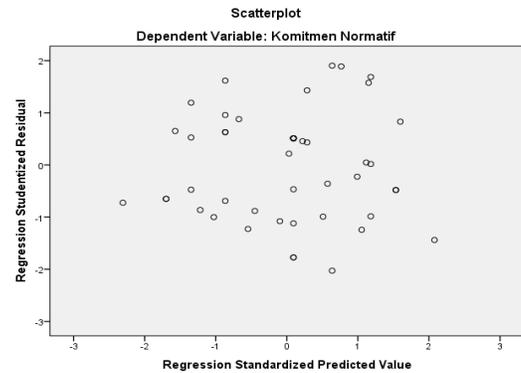
Dari hasil olah data pada table 15 diatas, nilai VIF untuk variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural sama-sama 1,355, sedangkan nilai *tolerance*-nya sebesar 0,738. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

Gambar 1 menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Gambar 2 menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.



Sumber: Data diolah 2021

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedasistas Y1



Sumber: Data diolah 2021

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedasistas Y2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.946	2.611		1.511	.137		
Keadilan Distributif	.443	.108	.498	4.104	.000	.738	1.355
Keadilan Prosedural	.346	.141	.298	2.452	.018	.738	1.355

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 16, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.946 + 0.443 X_1 + 0.346 X_2 + e$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu Keadilan distributif (X1), Keadilan Prosedural (X2) terhadap variabel (terikat) Komitmen Afektif. Koefisien beta pada variabel Keadilan Distributif (X1), Keadilan Prosedural (X2), bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat Komitmen Afektif (Y).

Tabel 17 Hasil Analisis Regresi Berganda Y2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.647	5.215		3.192	.003		
1 Keadilan Distributif	.669	.216	.479	3.103	.003	.738	1.355
Keadilan Prosedural	-.580	.282	-.317	-2.057	.045	.738	1.355

Berdasarkan tabel 17, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16.647 + 0.669 X_1 - 0.580 X_2 + e$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu Keadilan distributif (X1), Keadilan Prosedural (X2) terhadap variabel (terikat) Komitmen Normatif. Koefisien beta pada variabel Keadilan Distributif (X1), bernilai positif, Keadilan Prosedural (X2) bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) ada yang berpengaruh, dan ada yang tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Komitmen Normatif (Y).

#### Hasil Uji t

Berdasarkan hasil hitung nilai koefisien regresi variabel keadilan distributif (t hitung) adalah sebesar 4,104, dengan t tabel 2,011, signifikansi variabel keadilan distributif terhadap

variabel terikat yaitu komitmen afektif sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Nilai t hitung > t tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya variabel keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil hitung nilai koefisien regresi variabel keadilan prosedural (t hitung) adalah sebesar 2,452, dengan t tabel 2,011, signifikansi variabel keadilan prosedural terhadap variabel terikat yaitu komitmen afektif sebesar 0,018 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Nilai t hitung > t tabel dan signifikansi  $0,018 < 0,05$  artinya variabel keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil hitung nilai koefisien regresi variabel keadilan distributif (t hitung) adalah sebesar 3,103, dengan t tabel 2,011, signifikansi variabel keadilan distributif terhadap variabel terikat yaitu komitmen normatif sebesar 0,003 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen normatif. Nilai t hitung > t tabel dan signifikansi  $0,003 < 0,05$  artinya variabel keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil hitung nilai koefisien regresi variabel keadilan prosedural (t hitung) adalah sebesar -2,057, dengan t tabel 2,011, signifikansi variabel keadilan prosedural terhadap variabel terikat yaitu komitmen normatif sebesar 0,045 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya keadilan prosedural tidak berpengaruh positif terhadap komitmen normatif. Nilai t hitung < t tabel dan signifikansi  $0,045 < 0,05$  artinya variabel keadilan normatif berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif atau  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 18 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada Y1**

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	.489

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 18 R-Square yang besarnya 0,489 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel independent (keadilan distributif, keadilan prosedural) terhadap variabel dependent (komitmen afektif) sebesar 48,9% sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor yang tidak diteliti.

**Tabel 19 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada Y2**

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	.174

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 18 R-Square yang besarnya 0,174 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel independent (keadilan distributif, keadilan prosedural) terhadap variabel dependent (komitmen afektif) sebesar 17,4% sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor yang tidak diteliti.

#### **Pengaruh positif Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Afektif**

Pernyataan hipotesis pertama bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,443. Nilai t hitung > t tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya variabel keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Normatif**

Pernyataan hipotesis kedua bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normatif terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar

0,669. Nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dan signifikansi  $0,003 < 0,05$  artinya variabel keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif**

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi ( $P$  Value) sebesar 0,018 yang berarti lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,346. Nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dan signifikansi  $0,018 < 0,05$  artinya variabel keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Normatif**

Pernyataan hipotesis keempat bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normatif tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi ( $P$  Value) sebesar 0,045 yang berarti lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar -0,580. Dapat disimpulkan bahwa keadilan normatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normatif. Nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan signifikansi  $0,045 < 0,05$  artinya variabel keadilan normatif berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif atau  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  ditolak.

### **PENUTUP**

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan:

1. Variabel  $X_1$  mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel  $Y_1$  di Dinas Koperasi UKM Sleman dan Dinas Dukcapil Sleman, terlihat dari hasil  $0,000 < 0,05$   $t$  hitung  $4.104 > 2.01174$  yang berarti ada pengaruh KD terhadap KA pada karyawan di Dinas Koperasi UKM Sleman dan Dinas Dukcapil Sleman atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Variabel  $X_2$  mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel  $Y_1$  di Dinas Koperasi UKM Sleman dan Dinas Dukcapil Sleman, terlihat dari hasil  $0,018 < 0,05$   $t$  hitung  $2.452 > 2.0117$  yang berarti ada pengaruh KP terhadap KA pada karyawan di Dinas Koperasi UKM Sleman dan Dinas Dukcapil Sleman atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
3. Variabel  $X_1$  mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel  $Y_2$  di Dinas Koperasi UKM Sleman dan Dinas Dukcapil Sleman, terlihat dari hasil  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,192 > t$  tabel  $2.01174$  yang berarti ada pengaruh KD terhadap KN terhadap karyawan di Dinas Koperasi UKM Sleman dan Dinas Dukcapil Sleman atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
4. Variabel  $X_2$  tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel  $Y_2$  di Dinas Koperasi UKM Sleman dan Dinas Dukcapil Sleman, terlihat dari hasil  $0,045 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $-2.057 > t$  tabel  $2.01174$  yang berarti ada pengaruh KP terhadap KN terhadap karyawan di Dinas Koperasi UKM Sleman dan Dinas Dukcapil Sleman atau  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  ditolak.
5. Pengaruh determinasi KD, KP ke variabel terikat KA adalah memiliki srimutan sebesar 48,9%, sedangkan pengaruh determinasi KD, KP ke variabel terikat KN adalah memiliki srimutan sebesar 17,4%.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Allen, N. J., and J. P. Meyer. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63 (1):

- [2] Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). *Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment*. 145–154.
- [3] Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. 2009. Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitment. *International Journal Of Business And Management*, Vol. 4, No. 9, pp. 145-154.
- [4] Cahyadi, D., & Aditya, P. (2019). *Leadership, Organizational Culture, Organizational Justice on Organizational Commitments and Employee Performance Contract in Private Hospitals*. 16(3), 151–166.
- [5] Cojuharenco, I., & Patient, D. (2013) Workplace fairness versus unfairness: Examining the differential salience of facets of organizational justice. *Jurnal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 371-393
- [6] Colquitt, A. Jason., (2001), On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, S6 (3), 368-400.
- [7] Arief, M.Y., Berry, Y., Munawar, A., Usman, I. and Nugraha, N.A., 2020. Ensuring Competitive and Alliance Formation Intensity for Continuous Improvement in Manufacturing Sector of Indonesia: A Better Financial Performance Perspective. *International Journal of Innovation Creativity and Change*, 11(6), pp.553-571.
- [8] Colquitt, J.A. (2001). On The dimensionality of organization justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- [9] Cropanzano, R., Bowen, D. E., and Gilliland, S. W., (2007), The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. 21(4), 34-48.
- [10] Crow, Matthew M., Lee, Chang-Bea., and Jin Joo, Jae. 2012. Organizational justice and organizational commitment among South Korean Police officers. An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), pp: 402-423.
- [11] Gendalasari, G.G., 2020. Pembinaan Organisasi Sosial Kemasyarakatan Mengenai Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Budaya Organisasi di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 1(2), pp.201-214.
- [12] Hidayat, D. P. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perbankan Swasta Di Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(2), 1.
- [13] Hutagalung, I. D. N., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 221.
- [14] Irawan, L., Sudarma, K., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2), 149–155.
- [15] Irawan, L., Sudarma, K., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2), 149–155.
- [16] Irfiana, N. (2012). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN (Studi di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia, Bandung). Telkom University
- [17] Muktiadji, N. and Hendrian, G., 2018. Pelatihan Motivasi Usaha Bagi UMKM Kota Bogor. *Jurnal Abdimas*, 2(1), pp.078-082.
- [18] Musringudin, Akbar, M., & Karnati, N. (2017). The Effect of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Principles. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 155–165.

- [19] Nurcahyani, D., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–11.
- [20] Nurmaladita, & Warsindah, L. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Bni Kantor Cabang Utama Margonda, Depok, Jawa Barat. *Seminar Nasional Cendekiawan 2015, 2015*, 746–754.
- [21] Pamungkas, M. A. (2014). (*Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon*). Univesitas Diponegoro
- [22] Rejeki, A. T. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4).
- [23] Wulansari, Y. A., Koesmono, T., & Junaedi, M. (2017). *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT . PJB Services*. 6(2), 112–124.