



PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KANTOR KECAMATAN GAMPENGREJO KAB. KEDIRI

Vivi Vidya Prambudia A¹⁾, Rafikhein Novia A²⁾, Erwin Syahputera³⁾

Article History:

Submitted: 08– 08 – 2022

Revised: 12 – 08 - 2022

Accepted: 15– 09 - 2022

Keywords:

Organization Of Justice,
Satisfaction Of Work,
Empowerment, Commitment
Organizational

Kata Kunci:

Keadilan Organisasi,
Kepuasan, Pemberdayaan,
Komitmen

Koresponding:

Manajemen, Universitas
Islam Kadiri, Jawa Timur,
Indonesia

Email:

Vividya08@gmail.com

Abstract

This research has a purpose to examine the effect of Organizational Justice, Job Satisfaction and Employee Empowerment on Organizational Commitment at the Gampengrejo District office, Kediri Regency. By using the Non Probability Sampling technique, the sample used in this study was 32 employees of the Gampengrejo sub-district office, Kediri Regency. The analytical techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Analysis, t-test (Partial), F Test (Simultaneous), and R² Determination Test. The findings of the research conducted show that the organizational justice variable partially has a positive and significant effect on Organizational Commitment, the Job Satisfaction Variable partially has a positive and significant effect on Organizational Commitment, Partial Employee Empowerment Variable has a positive and significant impact on Organizational Commitment. The results of the F test that were carried out showed that the variables of Organizational Justice, Job Satisfaction and Employee Empowerment simultaneously had a positive and significant effect on Organizational Commitment and had a Determination value of R² of 0.855 or 85.5%

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Komitmen Organisasi di kantor Kecamatan Gampengrejo Kab.Kediri. Dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai kantor kecamatan gampengrejo Kab.Kediri. Teknik Analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji-t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Uji Determinasi R². Temuan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel Keadilan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Variabel Pemberdayaan Pegawai secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil dari uji F yang dilakukan didapatkan hasil Variabel Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi serta memiliki nilai Determinasi R² sebesar 0.855 atau 85.5%

rafikhein@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia²

erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia³



PENDAHULUAN

Dalam lembaga instansi pemerintah memperlakukan secara adil antara atasan dengan bawahan dapat menjalin hubungan kerja yang baik bagi lembaga instansi pemerintah, karena keadilan memicu pengoptimalan komitmen karyawan pada lembaga instansi berpengaruh dalam usaha dan kerja keras yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan lembaga instansi. Namun dalam lembaga instansi perihal keadilan masih sering dipermasalahkan mengenai hubungan kedekatan antara atasan dengan karyawan yang kurang baik, sehingga memunculkan kecemburuan sesama karyawan yang memiliki kedekatan pada atasan. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk untuk memberikan pengakuan terhadap karyawan dalam pengabdian karyawan menjalankan suatu pekerjaan pada lembaga instansi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan diri karyawan untuk beradaptasi pada lingkungan kerja. Namun lembaga instansi dalam memberikan pengakuan terhadap karyawan masih belum tercapai bahkan masih mengabaikan karyawan yang mempunyai apresiasi atau prestasi dalam peningkatan kinerja yang belum memberikan suatu penghargaan sebagai bentuk pengakuan terhadap karyawan, oleh karena itu kepuasan kerja dalam hal pengakuan sangat berpengaruh terhadap minat karyawan dalam bekerja.

Pemberdayaan karyawan dalam lembaga instansi selalu memiliki tujuan untuk menjalankan visi dan misi, serta nilai-nilai yang ada di lembaga instansi, maka dari itu karyawan dituntut untuk melaksanakan kerja dengan fokus untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Mengenai Pemberdayaan karyawan perlu diperhatikan dalam lembaga instansi, karena dapat memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan mengoptimalkan kemampuan karyawan.

Kantor Kecamatan Gampengrejo merupakan lembaga instansi pelayanan publik bagi masyarakat yang didalamnya mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya. Kantor Kecamatan Gampengrejo terdapat karyawan yang berjumlah 32 orang. Dalam pelaksanaan kerja pada kantor Kecamatan para karyawan bekerja sesuai dengan formasi atau bidang yang telah ditentukan sesuai dengan fokus bidang yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka disini peneliti tertarik untuk menindak lanjuti penelitian yang mengenai pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan pemberdayaan karyawan pada kantor Kecamatan Gampengrejo. Hal tersebut berguna untuk meningkatkan komitmen organisasi serta meningkatkan kepercayaan karyawan pada organisasi di kantor Kecamatan Gampengrejo. Penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Gampengrejo Kab. Kediri".

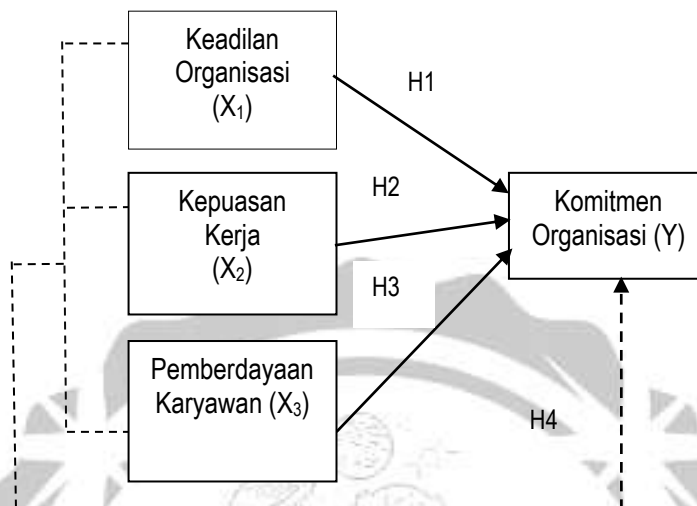
Berdasarkan latar belakang, masalah yang ada telah diuraikan maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut : 1) Apakah keadilan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada kantor Kecamatan Gampengrejo Kab.Kediri? 2) Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor Kecamatan Gampengrejo Kab. Kediri? 3) Apakah pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor Kecamatan Gampengrejo Kab.Kediri? 3) Apakah keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor Kecamatan Gampengrejo Kab.Kediri ?

Kerangka teori dibuat berdasarkan (*research question*) dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan antara konsep-konsep tersebut. Kerangka berpikir untuk memperjelas tentang arah dan tujuan penelitian secara utuh, maka perlu dijabarkan suatu konsep berpikir dalam penelitian sehingga peneliti dapat menjelaskan tentang gambaran permasalahan tentang keadilan organisasi,kepuasan kerja, dan pemberdayaan pegawai yang berdampak pada komitmen organisasi. Berdasarkan kajian hipotesis yang akan



dijabarkan, maka dapat dirumuskan pula suatu gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pikir



Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

METODE PENELITIAN

Pada pendekatan penelitian ini digunakan tipe penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), mengenai data penelitian dalam bentuk berupa angka-angka dan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan (Sugiyono, 2018:14). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu Keadilan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Pemberdayaan Karyawan (X2), dan variabel terikat yang digunakan adalah Komitmen Organisasi (Y). Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Gampengrejo yang beralamatkan di Jl. Raya Kediri Kertosono KM.6 No.42 Gampengrejo Kabupaten Kediri. Sampling yang digunakan dalam menentukan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 32 karyawan yang ada di Kantor Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik deskriptif dan uji statistik inferensial menggunakan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang meliputi Keadilan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Pemberdayaan Pegawai(X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada kantor Kecamatan Gampengrejo.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Variabel	Nilai Regresi	Std Error
(Constant)	.304	1.727
TOTAL X1	.130	.052
TOTAL X2	.236	.084
TOTAL X3	.378	.156

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Data uji regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0.304 + 0.130 X_1 + 0.236 X_2 + 0.378 X_3$. Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 0.304, hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasi akan naik sebesar 0.304 jika Keadilan Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pemberdayaan Pegawai (X_3) sama dengan nol. Hal ini juga dapat dijelaskan dengan nilai Komitmen Organisasi adalah sebesar 0.304 jika tidak ada variabel Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pemberdayaan Pegawai (X_3). 2) Keadilan Organisasi (X_1) sebesar 0.130. Nilai koefisien yang positif menunjukkan apabila Keadilan Organisasi naik satu satuan maka Komitmen Organisasi perusahaan akan naik 0.130 satuan dengan asumsi variabel lain konstan/tetap. 3) Koefisien Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0.236. Nilai koefisien yang positif menunjukkan apabila Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Komitmen Organisasi akan naik 0.236 satuan dengan asumsi variabel lain konstan/tetap. 4) Koefisien Pemberdayaan Pegawai (X_3) sebesar 0.378. Nilai koefisien yang positif menunjukkan apabila Pemberdayaan Pegawai naik satu satuan maka Komitmen Organisasi akan naik 0.378 satuan dengan asumsi variabel lain konstan/tetap.

Tabel berdistribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $32-4=28$ dengan pengujian dua sisi (signifikansi 0.025) hasil yang diperoleh pada t_{tabel} adalah 2.04841. Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai t_{hitung} adalah $2.502 > t_{tabel}$ 2.04841 dengan nilai signifikan Keadilan Organisasi (X_1) adalah $0,018 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Keadilan Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). 2) Nilai t_{hitung} adalah $2.799 > t_{tabel}$ 2.04841 dengan nilai signifikan Kepuasan kerja Kepuasan Kerja (X_2) adalah $0,009 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). 3) Nilai t_{hitung} adalah $2.427 > t_{tabel}$ 2.04841 dengan nilai signifikan Pemberdayaan Pegawai (X_3) adalah $0,022 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pemberdayaan Pegawai (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 5% dan $N=38$, diperoleh F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dfl (jumlah variabel $X=2$), dan df ($n-k$) atau $32-4 = 28$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel) dan hasil yang diperoleh pada F_{tabel} adalah 2.95. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $55.063 > F_{tabel}$ 2.95 dengan nilai sig. F ($0,000^a$) $< 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Keadilan Organisasi(X_1), Kepuasan Kerja(X_2) dan Pemberdayaan Pegawai(X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan(Y). besarnya R^2 sebesar 0,855. oleh karena nilai R^2 sebesar 0.855 yang menunjukkan angka koefisien determinasinya R^2 artinya variasi dalam Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh Keadilan Organisasi(X_1), Kepuasan Kerja(X_2) dan Pemberdayaan Pegawai (X_3) melalui model sebesar 85.5% sisanya 14.5% sisanya berasal dari variabel lain, atau dengan bahasa sederhana besarnya pengaruh Keadilan Organisasi(X_1), Kepuasan Kerja(X_2) dan Pemberdayaan Pegawai(X_3) terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 85.5% dan sisanya (14.5%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Keadilan Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Kantor Kecamatan Gampengrejo.

Dari hasil analisis didapatkan hasil uji hipotesis secara parsial pada data uji t memiliki nilai signifikan Keadilan Organisasi (X_1) adalah $0,018 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan variabel Keadilan Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Kantor Kecamatan Gampengrejo. Hal ini dapat dipengaruhi oleh penentuan pelaksanaan atau penempatan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang akan dipegangnya sudah adil disini arti kata adil adalah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, karena ketika penempatan divisi atau bidang kerja seseorang tersebut tidak sesuai dengan kemampuannya tentu hal tersebut akan menjadi kendala bagi karyawan untuk fokus pada tugas pokok yang diberikan padanya dan perlu waktu dan proses beradaptasi lagi, dari hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pada kantor kecamatan Gampengrejo ini sudah adil kepada masing-masing karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwandewi *et al.* (2016:4453), bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja(X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Kantor Kecamatan Gampengrejo.

Dari hasil analisis didapatkan hasil uji hipotesis secara parsial pada data uji t memiliki nilai signifikan Keadilan Kepuasan Kerja(X_2) adalah $0,009 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan

Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Pemberdayaan Pegawai.....

Vivi Vldya P A_ Copyright@2022.



OPEN ACCESS



AMMER
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH



variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Kantor Kecamatan Gampengrejo. Hal ini dapat dipengaruhi mungkin karena kepuasan kerja dibutuhkan setiap karyawan agar mereka mendapatkan pengakuan selama melakukan pengabdian dalam lembaga instansi atau khususnya kantor kecamatan Gampengrejo tersebut, sehingga hal ini juga dapat berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan diri pada karyawan atau dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan lebih baik lagi sehingga meningkatkan kinerja organisasi tersebut juga, dan mungkin juga ada beberapa faktor lagi yang harus diterapkan pada kantor Kecamatan Gampengrejo dalam melakukan hal yang darasa dapat menambah kepuasan kerja karyawannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Diputri dan Rahyuda (2016:1478), juga menghasilkan riset bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan hasil nilai nilai signifikansi uji t sebesar 0,018 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis H3 yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada LPD Desa Adat Kerobokan - Badung

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Kantor Kecamatan Gampengrejo.

Dari hasil analisis didapatkan hasil uji hipotesis secara parsial pada data uji t memiliki nilai signifikan Keadilan Kepuasan Kerja(X2) adalah $0,022 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan variabel Pemberdayaan Pegawai(X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Kantor Kecamatan Gampengrejo. Hal ini dapat dipengaruhi karena kemungkinan pemberdayaan karyawan yang ada pada kantor kecamatan Gampengrejo ini seperti peraturan-peraturan yang dibuat kepada para karyawannya agar melaksanakan pekerjaan dengan fokus dan disiplin waktu, karena hal ini dapat memunculkan potensi dan kemampuan dalam diri karyawan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan, tentunya hal ini akan bisa menambah lagi kinerja karyawan sehingga akan berdampak langsung pada komitmen organisasi yang lebih baik lagi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diputri dan Rahyuda (2016:1478), yang juga menghasilkan penelitian bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan hasil nilai nilai signifikansi uji t sebesar 0,018 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis H3 yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada LPD Desa Adat Kerobokan – Badung.

Pengaruh Keadilan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja(X2) dan Pemberdayaan Pegawai(X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Kantor Kecamatan Gampengrejo.

Berdasarkan hasil analisis statistic secara simultan maka didapatkan hasil yang diperoleh pada nilai sig. F ($0,000^a < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Keadilan Organisasi(X1), Kepuasan Kerja(X2) dan Pemberdayaan Pegawai(X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan(Y). Hal ini dapat dipengaruhi oleh penentuan pelaksanaan atau penempatan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang akan dipegangnya sudah adil disini arti kata adil adalah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, karena ketika penempatan divisi atau bidang kerja seseorang tersebut tidak sesuai dengan kemampuannya tentu hal tersebut akan menjadi kendala bagi karyawan untuk fokus pada tugas pokok yang diberikan padanya dan perlu waktu dan proses beradaptasi lagi, dari hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pada kantor kecamatan Gampengrejo ini sudah adil kepada masing-masing karyawannya dan juga kepuasan kerja dibutuhkan setiap karyawan agar mereka mendapatkan pengakuan selama melakukan pengabdian dalam lembaga instansi atau khususnya kantor kecamatan Gampengrejo tersebut, sehingga hal ini juga dapat berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan diri pada karyawan atau dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan lebih baik lagi sehingga meningkatkan kinerja organisasi tersebut, juga dalam hal ini pemberdayaan karyawan yang ada pada kantor kecamatan Gampengrejo dibuatkan peraturan-peraturan kepada para karyawannya agar melaksanakan pekerjaan dengan fokus dan disiplin waktu, karena hal ini dapat memunculkan potensi dan kemampuan dalam diri karyawan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan, tentunya hal ini akan bisa menambah lagi kinerja karyawan sehingga akan berdampak langsung pada komitmen organisasi yang lebih baik lagi. Hasil dalam penelitian ini sama seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fajar dan Rohendi (2016:57), menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan pegawai berpengaruh secara simultan dengan hasil tabel F pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (n-4) diperoleh nilai F tabel sebesar 2.7145. Karena F hitung (38,651) lebih besar dari F tabel (2.7145) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan pemberdayaan pegawai secara simultan

Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Pemberdayaan Pegawai.....

Vivi Vldya P A_ Copyright@2022.



OPEN
ACCESS



AMMER.
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH



(bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian yang dibahas dalam bab sebelumnya adalah sebagai berikut : 1) Nilai t_{hitung} adalah $2.502 > t_{tabel} 2.04841$ dengan nilai signifikan Keadilan Organisasi (X1) adalah $0,018 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Keadilan Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). 2) Nilai t_{hitung} adalah $2.799 > t_{tabel} 2.04841$ dengan nilai signifikan Komunikasi Kepuasan Kerja (X2) adalah $0,009 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). 3) Nilai t_{hitung} adalah $2.427 > t_{tabel} 2.04841$ dengan nilai signifikan Pemberdayaan Pegawai (X3) adalah $0,022 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pemberdayaan Pegawai (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). 4) Hasil yang diperoleh pada F_{tabel} adalah 2.95. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $55.063 > F_{tabel} 2.95$ dengan nilai sig. $F(0,000^a) < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Keadilan Organisasi(X1), Kepuasan Kerja(X2) dan Pemberdayaan Pegawai(X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan(Y). 5) Besarnya R^2 sebesar 0,855. oleh karena nilai R^2 sebesar 0.855 yang menunjukkan angka koefisien determinasinya R^2 artinya variasi dalam Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh Keadilan Organisasi(X1), Kepuasan Kerja(X2) dan Pemberdayaan Pegawai(X3) melalui model sebesar 85.5% sisanya 14.5% sisanya berasal dari variabel lain, atau dengan bahasa sederhana besarnya pengaruh Keadilan Organisasi(X1), Kepuasan Kerja(X2) dan Pemberdayaan Pegawai(X3) terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 85.5% dan sisanya (14.5%) dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan bisa lebih meningkatkan berbagai faktor yang dapat meningkatkan komitmen dari Organisasi, dan perusahaan harus lebih memberikan rasa kepuasan kerja kepada para karyawan agar lebih serius lagi terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dan lebih melakukan pemberdayaan karyawan sehingga para karyawan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang semakin baik dan disiplin dalam waktu, dan juga keadilan antar karyawan juga menjadi hal yang sangat penting dalam menjaga kesehatan suatu organisasi agar lebih baik dan bisa meningkatkan komitmen dari para karyawan agar bisa bersama-sama memajukan perusahaan Kantor Kecamatan Gampengrejo kedepannya.

LITERATUR

- Akbar, F.H., Hamid, D. dan Djudi, M. (2016) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2).
- Colquitt, J., Lepine, J.A. dan Wesson, M.J. (2014) 'Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e)'.
- Darsana, I.W.A. and Putra, M.S. (2017) 'Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Ayodya Resort'. Udayana University.
- Diputri, N. dan Rahyuda, A.G. (2016) 'Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada LPD Desa Adat Kerobokan', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), pp. 1457–1485.
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi analisis multivariate dengan program, Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, H.T. (2000) 'Manajemen personalia dan sumber daya manusia', *Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Penerbit BPFE, Yogyakarta [Preprint].
- Hasibuan, M.S. (2012) *Manajemen Sdm, Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Pemberdayaan Pegawai.....

Vivi Vldya P A_ Copyright@2022.

- Ivancevich John, D. (2014) *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Jatmiko, U. (2020). Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672>, <https://ejournal.uniskakediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672/1196>
- Jatmiko, U. (2021). Eskalasi Kinerja Akuntabilitas Pemerintah Desa Sebagai Relevansi Pelaporan Alokasi Dana Desa. *Journal STIE Dr. Khez Muttaqien Purwakarta*. 8 (01), <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i1.185>
- Jatmiko, U. (2021). Management Accounting Information Systems, Performance Measurement Methods and Reward Systems in Influencing Managerial Performance. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 11(4), 180–189. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v11i4.67>
- Kakio, N.P., Lengkong, V.P.K. and Uhing, Y. (2019) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Kerlinger (2006) *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, C. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kristanto, H. (2015) 'Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), pp. 86–98.
- Luthans, F. (2012) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A.P. (2012) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyadi (2007) *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen : sistem pelipatganda kinerja perusahaan*. Third edit. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Noe, R. et al (2006) *Human Resource Management*. 5 th. Mc.Graw Hill.
- Pradiansyah, A. (2002) *You Are A Leader! Menjadi Pemimpin dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki: Kekuatan Memilih*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Robbins, S.P. (2003) *Prinsip-Prinsip Perilaku Keorganisasian*, Erlangga: Jakarta.
- Rohendi, C.M.F.& A. (2016) 'Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Pegawai Yang Berdampak Pada Komitmen Organisasi', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(April).
- Saputra, I.M.A. dan Wibawa, I.M.A. (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan'. Udayana University.
- Setiawan, I.P.I. dan Piartrini, P.S. (2018) 'Pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan departemen housekeeping pada Villa Ocean Blue'. Udayana University.
- Siagian, S.P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah (2008) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta, 2011, Alfabeta, 2018.
- Sutrisna, I.W.W. dan Rahyuda, A.G. (2014) 'Pengaruh keadilan distributif, prosedural, dan interaksional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada paramedis di rumah sakit Tk II Udayana Denpasar'. Udayana University.
- Suwandewi, T., Nyoman, N. dan Sintaasih, D.K. (2016) 'Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional: Efeknya Pada Organizational Citizenship Behavior'.
- Suwatno, H. dan Priansa, D.J. (2014) *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syahputra, Erwin. (2021). Keterikatan karyawan dan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pt. Gramedia asri media kediri. Ammer : Journal Of Academic & Multidicipline Research, [S.l.], v. 1, n. 01, p. 136 - 141, july 2021. doi: <https://doi.org/10.32503/ammer.v1i01.2263>.
- Tannady, H. (2017) *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keli. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, I.G.P., Riana, G. dan Putra, M.S. (2015) 'Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), pp. 125–145.
- Widodo, S.E. (2015) *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Widyaningrum, M.E. (2010) *Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen dan organizational citizenship behavior pegawai (studi kasus di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya) tahun 2009*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*.

