



Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

Aminar Sutra Dewi^{1*}, Tiara Elka Savitri²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan, dan Pembangunan” Padang, Indonesia

aminarsutradewi@akbpstie.ac.id¹, tiaraelkasafitri27@gmail.com^{2*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan, dan Pembangunan” Padang

Korespondensi Penulis: tiaraelkasafitri27@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to determine the dominant indicators of the variables Employee Job Satisfaction, Organizational Justice and Organizational Commitment in the Population and Civil Registration Service of Padang City and to determine the partial influence of Organizational Justice and Organizational Commitment on employee job satisfaction in the Population and Civil Registration Service Padang city. This type of research is quantitative, the sampling technique used is a total sampling technique which is taken based on the entire population, because the population is less than 100 people. The research sample consisted of 46 people. The types of data used in this research are primary data and secondary data. The technique for analyzing the data uses validity and reliability tests using the SPSS version 21.00 program. The hypothesis was tested using the T test. The results of this research show (1) Organizational Justice has a significant effect on employee job satisfaction at the Padang City Population and Civil Registration Service (2) Organizational Commitment has a significant effect on employee job satisfaction at the Padang City Population and Civil Registration Service. This research aims to determine the dominant indicators of employee job satisfaction variables.*

Keywords: *Organizational Justice and Organizational Commitment, Job Satisfaction*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui indikator yang dominan pada variabel Kepuasan Kerja Pegawai, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling yang diambil berdasarkan pada keseluruhan populasi, karena populasi kurang dari 100 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 46 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik dalam menganalisis datanya menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 21.00. Hipotesis diuji dengan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang (2) Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja menurut Jayusman et al. (2019), adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Hal itu bisa dilihat dari interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Kepuasan kerja bersifat efektif terhadap perkerjaan yang dimilikinya, pegawai ditempat kerja akan merasa puas jika instansi memberikan keadilan kepada pegawai berupa upah gaji atau reward yang sesuai dengan yang diberikan oleh instansi, karyawan juga akan merasa puas kepada instansi ketika diberikan kesempatan untuk melakukan promosi dalam pekerjaan. Kepuasan

kerja sebagai suatu hal yang menyenangkan atau emosi positif yang muncul karena penilaian yang memuaskan atas pekerjaan atau pengalaman kerja dari seseorang.

Keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh kepuasan pegawainya. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik agar instansi tempatnya bekerja menjadi semakin maju dan berkembang. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik dari pada pegawai yang tidak memiliki rasa kepuasan dalam bekerja. Instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja karena kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam pencapaian prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, sedangkan pegawai yang tidak memiliki rasa puas dalam bekerja maka tingkat prestasi kerjanya akan menurun. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar peran positif atau negatif yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya Saputra & Adnyani (2018).

Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang selanjutnya disebut Disdukcapil adalah unsur pelaksana yang menyelenggarakan unsur pemerintah mempunyai tugas membantu pemerintah dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah dibidang administrasi kependudukan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang diberikan kepada kabupaten dibidang administrasi kependudukan. untuk melayani masyarakat mengurus data-data pribadi yang dimana peraturannya ditetapkan dengan undang-undang. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kepuasan yang tinggi agar bisa memberi sumbangan terhadap produktifitas pegawai tersebut dalam bekerja.

Penulis menemukan adanya permasalahan pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, beberapa pegawai kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil merasa pekerjaannya terlalu monoton dan diberikan tugas yang banyak dengan jangka waktu yang singkat sehingga membuat pekerjaan jadi menumpuk, adanya pegawai kurang bekerjasama dalam penyelesaian program kerja yang ada, sehingga mengakibatkan tidak sesuainya penyelesaian pekerjaan dengan target yang diinginkan dan beberapa pegawai ada yang lebih mementingkan urusan pribadi dari pada urusan pekerjaannya pada saat jam kerja sehingga membuat pekerjaan tidak tercapai target.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut (Sutra Dewi et al., 2021), kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja atau pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Astuti et al., 2018).

Kepuasan kerja adalah konsep yang digunakan dalam banyak bidang untuk menggambarkan atau mengukur perasaan karyawan terhadap turnover, kinerja, kebijakan, dan faktor-faktor lain dari suatu organisasi (Nuryadi et al., 2020). Menurut Narendra (2017), kepuasan kerja adalah gambaran dari sebuah sikap seorang individu akan pekerjaan yang akan memiliki hubungan dengan kerjasama yang dimiliki antar sesama karyawan ataupun imbalan yang akan diterima. hal tersebut dapat dikatakan menyangkut adanya faktor fisik dan psikologis yang dimiliki oleh karyawan. Pareraway et al., (2018) mendefinisikan kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Keadilan Organisasi

Keadilan menyangkut persepsi seseorang tentang perlakuan yang diterimanya dari orang lain. Persepsi individu atas rasa adil ditempat kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat memicu peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Rejeki, (2015) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai salah satu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat mereka bekerja. Menurut H. Kristanto, (2015) mengemukakan bahwa keadilan organisasional mempunyai empat tipe keadilan yaitu keadilan distributive, procedural, interpersonal, dan informasional. H. Kristanto, (2015) mendefinisikan keadilan organisasi adalah persepsi masyarakat tentang keadilan dalam organisasi, yang terdiri dari persepsi tentang bagaimana keputusan dibuat mengenai distribusi hasil (keadilan

prosedural) dan keadilan yang dirasakan orang-orang hasil-hasil itu sendiri (seperti yang dipelajari dalam equity theory).

Indikator Keadilan Organisasi

Seorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya sebatas menyukai pekerjaan saja, akan tetapi rasa suka terhadap pekerjaannya melebihi orang lain. Antusiasme karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat menggambarkan kepuasannya dalam pekerjaan tersebut. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya tentu akan selalu menikmati dalam melakukan pekerjaannya. Perasaan diperlakukan adil dalam pekerjaan, akan memberikan kepuasan bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Widyaningrum, (2010) konsep keadilan dibagi menjadi tiga yaitu: Keadilan Distributive, Keadilan Procedural, Keadilan Interaksional

Komitmen Organisasional

Menurut (Sutra Dewi et al., 2019), Komitmen Organisasi adalah kesetiaan manusia pada profesinya seperti yang telah dipahami oleh manusia tersebut, Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka dia harus memperhatikan sikap profesional yang diatur dalam kode etik.

Menurut Yuan badrianto, (2023) komitmen organisasi adalah kemauan dan keinginan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap berada bekerja dan memiliki rasa terhadap organisasi. Tewal et al., (2015) komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.

Dari definisi diatas komitmen organisasional diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan ditempat kerja akan merasa puas jika organisasi memberikan keadilan kepada karyawan berupa upah gaji atau reward yang sesuai dengan yang diberikan oleh organisasi, karyawan juga akan merasa puas kepada organisasi ketika diberikan kesempatan untuk melakukan promosi dalam pekerjaan (A.Nuryadi 2020). Keadilan yang diharapkan oleh karyawan tidak hanya terkait dengan upah, gaji, serta promosi yang diperoleh, bentuk

hubungan interaksional merupakan salah satu faktor kepuasan yang mempengaruhi karyawan di dalam organisasi. Bentuk sikap saling menghargai antara atasan dan bawahan adalah elemen dasar yang mendasari keadilan interaksional, dapat dinyatakan bahwa keadilan interaksional memainkan peran penting dalam memastikan kepuasan kerja. Sikap saling menghormati dan menghargai merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki atasan kepada bawahan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan di organisasi (Nuryadi et al., 2020).

Menurut Putri, (2015) yang bertujuan untuk mengukur keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pada Toko Buku Uranus menemukan hasil bahwa keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ayu et al., (2016) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasional pada kepuasan kerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Ayu et al., (2016) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengeksplorasi kualitas, kekuatan, dan signifikansi hubungan antara keadilan organisasional, kepuasan kerja, dan prestasi kerja, menemukan bahwa keadilan organisasional yang meliputi keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan keadilan distributif memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja.

H1: Diduga Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Baraba et al., (2014) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gunawan & Sriathi, (2019) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menguji kekuatan prediksi dari komitmen organisasional dan kepuasan kerja di sekolah dasar, menemukan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Menurut Arifah & Romadhon, (2015) bertujuan menguji komitmen organisasional, komitmen profesional, dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening, menemukan hasil komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen Organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Menurut Shoail, et al. (2014) antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Menurut Anggita Mus (2017) suatu prespektif tentang perilaku komitmen organisasional dimana setiap tindakan karyawan dihubungkan dengan kondisi sekitar dimana sikap dan tindakan tersebut akan

menentukan sikap dan perilaku komitmen pada organisasinya, suatu komitmen yang kuat timbul dari organisasi individu dengan organisasi ketika terdapat alternatif menarik dari satu pekerjaan atau jabatan bagi seseorang.

H2 : Diduga Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini kuantitatif merupakan jenis yang dipilih peneliti dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan Metode kuantitatif sebagai sebuah metode penelitian di mana pada tahapan meneliti yang di antaranya yaitu analisis populasi atau sampel, pengumpulan data, analisis data melalui statistik, penetapan hipotesis, didasarkan pada filsafat positivisme. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas (independent) pada variable terikat (dependent).

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang. Lokasi penelitian ini berada di Jalan Jenderal Sudirman No.1, Kampung Jao, Padang Barat, Sawahan, Kec. Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat 25175.

Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) mendefinisikan populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono 2017). Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 46 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). Ukuran sampel adalah banyaknya sampel yang akan diambil dari

suatu populasi. Teknik pemilihan sampel adalah salah satu teknik total sampling nonprobability sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh jumlah populasi menjadi sampel. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang sebanyak 46 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Artinya jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item - item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan layak) (Sahir, 2022). Berikut ringkasan hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sahir, (2022) Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban menggunakan uji cronbach alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima yaitu $\geq 0,6$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Batas Reliabilitas | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------|--------------------|------------------|------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,60 | 0,933 | Reliabel |
| Keadilan Organisasi (X1) | 0,60 | 0,713 | Reliabel |
| Komitmen Organisasional (X2) | 0,60 | 0,864 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas, nilai koefisien *Cronbach's Alpha* seluruh variabel penelitian sudah lebih besar dari kriteria 0.60. Dengan demikian, butir pertanyaan pada variabel Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Analisis Deskriptif

Uji Tingkat Pencapaian Responden (TCR)

Dari hasil pengolahan data secara deskriptif analisis, khususnya dengan memanfaatkan proporsi tanggapan terhadap variabel penelitian dari responden. Rumus berikut dapat digunakan untuk menghitung total pencapaian responden (TCR), yang merupakan ukuran untuk menghitung setiap kategori tanggapan dari variabel deskriptif:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR : Tingkat capaian responden

RS : Rata-rata skor Jawaban responden

n : Nilai skor jawaban

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Sahir, 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Asymp. Sig. (2-tailed) | Alpha | Keterangan |
|-------------------------|------------------------|-------|----------------------|
| Keadilan Organisasi | 0,910 | 0,05 | Terdistribusi Normal |
| Komitmen Organisasional | 0,291 | 0,05 | Terdistribusi Normal |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai asymp sig. (2-tailed) yang dihasilkan adalah Keadilan Organisasi 0,910 dan Komitmen Organisasional 0,291 dimana lebih besar dari alpha 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF), yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variable atau lebih, dan juga menunjukkan arah hubungan antara variable dependen dengan variable independen. Hasil analisis regresi berganda diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

| Keterangan | Coefficient |
|------------------------------|-------------|
| Contstand | 4.760 |
| Keadilan Organisasi (X1) | 2.837 |
| Komitmen Organisasional (X2) | 2.513 |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21 Tahun 2023

Untuk menganalisa data, penulis menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasilnya adalah sebagai berikut. Persamaan regresi berganda yang dihasilkan menjadi:

$$Y = 50,204 + 0.742 X1 + 0.398 X2 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a atau konstanta sebesar 50,204 yang berarti jika Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional bernilai nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai adalah sebesar 50,204.
- b1 sebesar 0,742. Koefisien regresi bernilai negatif yang berarti jika Keadilan Organisasi meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,742. Dengan kata lain ada pengaruh antara Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- b2 sebesar 0,398. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Komitemn Organisasional meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,398. Dengan kata lain ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Sulistiyowati, (2017). Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 diterima, dan Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak (Berpengaruh).

- b. Jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak dan Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima (Tidak Berpengaruh).
- c. Jika $-t_{\text{tabel}} > -t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ (Berpengaruh).
- d. Jika $-t_{\text{tabel}} < -t_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ (Tidak Berpengaruh).

Tabel 4. Uji Parsial (Uji T)

| Variabel | t-hitung | t-tabel | A | Sign. | Kesimpulan |
|-------------------------|----------|---------|------|-------|-------------|
| Keadilan Organisasi | 2,837 | 2,016 | 0,05 | 0,007 | H1 Diterima |
| Komitmen Organisasional | 2,513 | 2,016 | 0,05 | 0,016 | H2 Diterima |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21 Tahun 2023

Dari tabel tersebut dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil t_{hitung} variabel Keadilan Organisasi adalah sebesar 2.837. Nilai ini lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($df_{n-3} = 43$) yaitu 2.016. Kemudian signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif signifikan antara Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

- b. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 2.513. Nilai ini besar dibandingkan t_{tabel} yaitu 2.016. Kemudian signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Pembahasan

- a. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), ditemukan bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan nilai t_{hitung} pada variabel keadilan organisasi (H_1) dinyatakan diterima. Maka keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Apabila tingkat keadilan organisasi semakin tinggi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai karena individu yang mempunyai tingkat keadilan organisasi tinggi akan memiliki kepercayaan yang lebih besar terhadap kemampuan mereka untuk mempengaruhi

lingkungan, lebih mampu dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, lebih banyak mengandalkan cara pemberian pengaruh terbuka dan supportif, menekankan strategi perusahaan yang lebih beresiko dan inovatif serta menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila keadilan organisasi pada pegawai tinggi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Hasil penelitian ini didukung pendapat Ayu et al., (2016) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasional pada kepuasan kerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Kristanto, (2014) dalam penelitiannya pada PT. Indonesia Power UBP Bali menemukan hasil bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), ditemukan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan nilai t-hitung pada variabel komitmen organisasional (H2) dinyatakan diterima. Maka komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berpengaruhnya komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai karena kompetisi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas kepuasan pegawai. Jadi apabila terciptanya komitmen organisasi yang kompetitif dan efektif dalam berkomunikasi maka dapat meningkatkan kemampuan personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat. Menurut Zulfikar, (2022) dalam penelitiannya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang tercipta sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan .kerja dengan komitmen organisasi.

5. KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang mengenai pengaruh keadilan organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Keadilan Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang., dengan kesimpulan hipotesis pertama di terima.
- b. Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang., dengan kesimpulan hipotesis kedua di terima.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang , antara lain :

- a. Bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan keadilan organisasi, Jika perlu keadilan para pegawai lebih diperhatikan lagi agar kepuasan kerja pegawai lebih meningkat dari periode sebelumnya.
- b. Bagi Peneliti, Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya untuk mengembangkan peneitian ini dengan mempertimbangkan variabel lainya
- c. Bagi pegawai, hendaknya harus selalu berupaya mengembangkan kerjasama untuk mencapai kelancaran kerja dan pengembangan kemampuan individu, kelompok, dan organisasi. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan dan memberikan hasil terbaik untuk mencapai target secara berkala sesuai dengan apa yang telah di tetapkan perusahaan, baik kemampuan intelektual maupun keterampilan interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Corrected Item Total. 6(1), 26–41. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilmu/article/view/26>
- Ayu, G., Jenani, E., & Suwandana, I. G. M. (2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya . Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan

memberikan kinerja yang baik agar perusahaan tempatny. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(7), 4518–4544.

- Baraba, R., Margiyanti Utami, E., & Wijayanti. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *SEGMEN Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 1.
- Darnawati & Dewi, A, S. (2019) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Dikantor Dinas Pendidikan kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan. <https://ideas.repec.org/p/osf/osfxxx/zshba.html>
- Dewi, A.S., Ramadhani, P. L., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT. PLN (Persero) Indarung Padang. *Jurnal Pundi*, 05(02), 207–224. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.347>
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Sumber daya manusia memengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan . Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah , karena dalam organisasi me. 8(9), 5344–5371.
- Jayusman, H., Arifin, & Hermanto, E. (2019). Pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan CV. berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun. *Magenta*, 7(2), 61–68.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Kristanto, S. dkk. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen, dan Intensi Keluar Organisasional Pada Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(6), 255268.
- Narendra, G. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–8.
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 65–71. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3535>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1828–1837.
- Rejeki. (2015). Management AKeadilan, Pengaruh Pada, Organisasional Dengan, Organsasional Kerja, Kepuasan Variabel, Sebagaianalysis Journal. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.

- Sahir, S. H. (2022). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1) 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Sari Maysarah, M. R. (2015). Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang). <Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr>, 4(1), 1–14.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Dosen UMSU*, 3(1), 1–20.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyowati, wiwik dan C. C. A. (2017). *Statistika Dasar Konsep Dan Aplikasinya*.
- 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). *Majalah EkonomiI*, 1(1), 100–118.
- Zulfikar. (2022). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara Pendahuluan Manajemen Sumber Daya . *Manusia (SDM)* mempunyai tugas utama adalah untuk memastikan bahwa elemen manusia dalam suatu organisasi. 13(1), 117–126.