

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI  
PADA BADAN KESBANGPOL KABUPATEN KERINCI**

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND EMPOWERMENT  
ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
IN KESBANGPOL KERINCI REGENCY**

**Mauledy Ahmad**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci

Email : mauledy\_ahmad67@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan KESBANGPOL Kabupaten Kerinci. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh dengan responden berjumlah 27 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,724 > 2,05954$ ). Pemberdayaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,330 > 2,05954$ ). Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci secara serempak atau bersama-sama, ini dibuktikan dengan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $5,933 > 3,40$ ). Besarnya pengaruh Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci adalah sebesar 33,1% Sedangkan sisanya 66,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Pemberdayaan, Komitmen Organisasi***

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the Influence of Organizational Justice and Empowerment Against Organizational Commitment on Employees KESBANGPOL Kerinci District. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique. Sampling method used in this research is saturated sampling technique with the respondents amounted to 27 people. Data were collected using questionnaires. The results showed that Organizational Justice influences Organizational Commitment, this is evidenced by  $t$  arithmetic  $>$   $t$  table ( $2.724 > 2.05954$ ). Empowerment affects Organizational Commitment, this is evidenced by  $t$  count  $>$   $t$  table ( $2.330 > 2.05954$ ). Organizational Justice and Empowerment affects Commitment of Organization Organization at Kesbang, Politik dan Linmas of Kerinci District simultaneously or together, this is proved by  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $5,933 > 3,40$ ). The magnitude of influence of Organizational Justice and Empowerment to Commitment of Employee Organization at Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kerinci Regency is 33,1% While the rest 66,9 % is explained by other cause factors not examined in this research.*

***Keywords: Organizational Justice, Empowerment, Organizational Commitment***

## PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia mengelola dan memanfaatkan faktor-faktor seperti informasi, teknologi, peralatan kerja dan pendanaan. Sumber daya manusia yang memiliki berbagai potensi, bakat serta kreatifitas merupakan aset penting organisasi.

Setiap organisasi mempunyai bermacam-macam sumber daya atau modal, baik yang berwujud seperti keuangan, teknologi, manusia, tanah, gedung, maupun yang tidak berwujud seperti *goodwill*, informasi dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing antar suatu organisasi. Sumber daya (*resource*) atau modal (*asset*) sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya yang cukup akan sangat sukar bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh komitmen terhadap organisasinya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengejar kualitas tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi mengembangkan kompetensi anggota organisasinya, namun juga pada bagaimana organisasi meningkatkan komitmen para anggotanya, baik komitmen pada pekerjaan maupun pada arahan atasan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Steers dan Porter (2010) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membawa dampak positif bagi organisasi. Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian di dalam organisasi. Organisasi dapat meningkatkan komitmen dengan cara memastikan bahwa semua anggota organisasi telah diberlakukan secara adil (keadilan organisasi).

Rizzo (2010) berpendapat bahwa salah satu nilai yang dianggap penting dalam suatu organisasi yaitu keadilan organisasi yang menekankan bagaimana *reward*, insentif, pekerjaan, dan juga sanksi dalam suatu

lembaga (organisasi) dialokasikan secara adil dan proporsional berdasarkan karakteristik sosial demografis yang ada, dimana Rizzo (2010) menyatakan keadilan organisasi memainkan peran yang penting dalam pengembangan komitmen organisasi. Dengan memperkuat keadilan organisasi adalah salah satu langkah penting yang akan meningkatkan komitmen organisasi. Pada hakikatnya, keadilan organisasi adalah persepsi individu terhadap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja. Gibson *et al.*, (2012) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Karyawan yang merasa diberlakukan dengan adil dalam organisasi lebih berkomitmen dengan pekerjaan mereka dan karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil akan cenderung meninggalkan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pemberdayaan. Fadzilah (2009) mengatakan bahwa usaha pemberdayaan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Memberikan kesempatan pemberdayaan bagi para karyawan akan menimbulkan pengaruh positif yang mendorong mereka menunjukkan komitmen organisasi. Pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang dari manajer kepada karyawan, yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Pemberdayaan menempatkan karyawan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan, dengan demikian manajer belajar berhenti mengontrol dan pekerja belajar bersama bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan yang tepat.

Teori keadilan organisasi (*organizational justice theory*) menjelaskan bahwa sistem dan prosedur yang adil mencerminkan kapasitas organisasi tersebut dalam memperlakukan anggota-anggotanya. Proses organisasi yang adil menyebabkan

orang akan mengevaluasi organisasi secara keseluruhan dengan berkomitmen yang lebih baik, ini berarti bahwa teori keadilan organisasi (*organizational justice theory*) menyatakan bahwa karyawan akan tetap berkomitmen kepada organisasi apabila merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya. Karyawan juga akan menghasilkan komitmen organisasi yang besar, jika pemberdayaan yang dilakukan oleh organisasi berlangsung adil.

Gibson *et al.*, (2012) mendefinisikan bahwa inti dari teori keadilan organisasi adalah karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan dengan imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan seseorang pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi, bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi sebagai keyakinan teguh dalam pengakuan dari karyawan mengenai tujuan atau prinsip-prinsip organisasi, dan memiliki keyakinan besar atas organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan mereka di organisasi.

Keadilan organisasi adalah konsep yang berada di dalam sebuah organisasi yang sangat penting dirasakan oleh para karyawan. Keadilan organisasi merupakan konsep yang mendeskripsikan karyawan merasadi perlakukan adil oleh organisasi. Keadilan organisasi terbentuk dari tiga dimensi yaitu, pertama keadilan distributif (*distributive justice*) menyatakan bahwa keadilan distributif menjelaskan mengenai alokas hasil-hasil yang konsisten, yang berhubungan dengan teori keadilan organisasi yang menjelaskan bahwa seseorang akan mendapatkan hasil (*outcomes*) dan penghargaan (*reward*) yang sesuai. Bagian kedua yaitu keadilan prosedural (*procedural justice*) yang mencerminkan bahwa para karyawan tidak hanya memberikan reaksi terhadap hasil-hasil (*outcomes*) yang mereka

dapatkan, namun juga terhadap proses-proses bagaimana mereka mendapatkan hasil tersebut. Bagian ketiga yaitu, keadilan interaksional (*interactional justice*) yang merupakan nilai keadilan yang dirasakan karyawan karena adanya proses interaksi dengan pihak lain dalam organisasi baik dari pimpinan maupun rekan kerja.

Pemberdayaan merupakan saling berbagi informasi dan pengetahuan di antara karyawan dengan manajer serta pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi. Pemberdayaan adalah menempatkan pekerja untuk bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan diidentifikasi bahwa pimpinan harus memberdayakan anggota organisasinya dengan motivasi, komitmen, kepuasan dan menolong organisasi dalam mencapai tugasnya. Pemberdayaan merupakan hal yang penting dalam manajemen karena terkait dengan memberdayakan karyawan untuk memenuhi tujuan motivasi dan komitmen yang pada akhirnya membantu dalam memenuhi tujuan organisasi.

Permasalahan yang sering timbul mengenai keadilan organisasi dan pemberdayaan yang berdampak terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Badan KESBANGPOL Kabupaten Kerinci, adanya fenomena – fenomena sebagai berikut :

1. Fenomena keadilan organisasi terlihat dari pihak pimpinan yang berlaku tidak adil seperti membeda – bedakan pegawai berdasarkan kepada kedekatan kepada pimpinan. Hal ini bertolak belakang dengan indikator keadilan organisasi menurut Lambert dan Hogan (2008) yakni sikap atasan yang adil.
2. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang terlibat sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, kurangnya keterlibatan kerja pegawai mengakibatkan kurang maksimalnya hasil output yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Hal ini tentu saja tidak sejalan dengan indikator pemberdayaan menurut Chasanah (2008) tentang *self-determination* (penentuan diri) yang merefleksikan otonomi

- pegawai dalam mengawali dan melaksanakan perilaku dan proses kerja.
3. Pegawai kurang memperhatikan permasalahan-permasalahan yang dialami dan cenderung kurang peduli dalam penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini bertolak belakang dengan indikator komitmen organisasi menurut Mas'ud (2014) yakni komitmen afektif dimana Karyawan merasakan permasalahan organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya yaitu menjelaskan pengaruh keadilan organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kesbangpol Kabupaten Kerinci. Serta waktu penelitian dilakukan dari tanggal 26 Januari 2018 sampai dengan tanggal 26 Februari 2018.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesbangpol Kabupaten Kerinci yang berjumlah 27 orang.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

1. Data primer merupakan data yang bersumber atau diperoleh langsung dari objek penelitian seperti penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan melalui data kepustakaan berupa publikasi, buku-buku bacaan dan internet yang mempunyai kaitan erat dengan objek penelitian.

**UJI VALIDITAS**

Menurut Ghazali (2007:45), Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrument pengukuran dikatakan valid

jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Menurut Ghazali (2007:44) Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jika pariset menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin di ukurnya.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Ghazali (2007:48), dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum y)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \dots\dots\dots (2)$$

Dimana:

- $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Responden
- x = Variabel Bebas
- y = Variabel Terikat

Dengan melakukan uji coba kuesioner tersebut pada sejumlah responden, sebanyak 20 orang. Setelah hasil yang didapatkan valid, kuesioner bisa disebarkan kepada sampel pada objek penelitian.]

**Uji Reliabilitas**

Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2007:67) :

1. Apabila nilai koefisien Alpha adalah lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
2. Apabila hasil koefisien Alpha adalah lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Dengan menggunakan rumus dari Ghazali (2007:68) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right] \dots\dots$$

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas

$k$  = Banyaknya item

$\sum Si^2$  = Jumlah varian setiap item

$St^2$  = Varians Total

Dari hasil pengujian reliabilitas, didapatkan koefisien alpha lebih besar dari 0,60 berdasarkan kriteria alpha. Dengan demikian semua item variabel yang ada di dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci Nomor 11 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci (Lembaran Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2009 Nomor 11), sebagaimana telah beberapa

kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci (Lembaran Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2013 Nomor 6). Dan Peraturan Bupati Kerinci Nomor 6 Tahun 2014 tentang Uraian Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci merupakan wadah atau tempat pengkajian masalah strategis dan kesatuan bangsa serta pembinaan politik yang lebih baik. Selain itu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci juga merupakan perpanjangan tangan dari Bupati Kerinci untuk mendukung program pembangunan daerah Kabupaten Kerinci, maka peran Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci sangat dituntut agar bisa mengakomodir segala permasalahan yang timbul pada masyarakat.

**ANALISIS DATA**

**Tabel 1**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.913	9.567		.723	.477
	KEADILAN_ORGANISASI_1	.291	.107	.456	2.724	.012
	PEMBERDAYAAN_2	.293	.126	.391	2.330	.029

a. Dependent Variable: OMITMEN\_ORGANISASI\_3

Dari tabel di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,913 + 0,291 X1 + 0,293 X2$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

- 1) Nilai dari a = 6,913 artinya jika dianggap tidak ada Keadilan Organisasi (Keadilan Organisasi = 0)

dan Pemberdayaan (Pemberdayaan = 0) maka Komitmen Organisasi adalah sebesar 6,913 %.

- 2) Nilai dari  $b_1 = + 0,291$  artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Keadilan Organisasi adalah positif, semakin baik Keadilan Organisasi, maka ada kecendrungan terjadi peningkatan dari Komitmen Organisasi pegawai.

- 3) Nilai dari  $b_2 = + 0,293$  artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Pemberdayaan adalah positif, semakin baik Pemberdayaan, maka ada kecendrungan terjadi peningkatan dari Komitmen Organisasi pegawai.

#### 1. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Badan KESBANGPOL Kabupaten Kerinci secara simultan. Untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2**  
**Besarnya Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.331	.275	4.9153

a. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN\_2, KEADILAN\_ORGANISASI\_1

Berdasarkan analisis Tabel 4.8 terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,331 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,575 (a) *R Square* dapat disebut Koefisien Determinasi yang dalam hal ini berarti 33,1% kontribusi variabel Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi pegawai. Sedangkan sisanya (100% - 33,1%), yaitu 66,9% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji signifikan pengaruh Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi secara parsial menggunakan uji t. Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah 5 % (0,05), dan jumlah responden 27 orang, maka didapat  $t_{tabel}$  adalah  $df = n - 2$  ( $27 - 2 = 25$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel} = 2,05954$ .

Pada tabel 4.7 bisa dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

- 1) Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

Organisasi , ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,724 > 2,05954$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi .

- 2) Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,330 > 2,05954$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi .

#### Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan pengaruh Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi secara simultan. Maka didapat harga  $F_{tabel}$  adalah  $df_1 = k - 1$  ( $3 - 1 = 2$ ) dan  $df_2 = n - k$  ( $27 - 3 = 24$ ), dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah sampel. Sehingga didapat  $F_{tabel} 3,40$ . Bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Ringkasan Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.667	2	143.334	5.933	.008 <sup>a</sup>
	Residual	579.852	24	24.160		
	Total	866.519	26			

a. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN\_2, KEADILAN\_ORGANISASI\_1

b. Dependent Variable: KOMITMEN\_ORGANISASI\_3

Berdasarkan tabel 4.9 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat Fhitung 5,933 dimana Fhitung > Ftabel (5,933 > 3,40) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci secara serempak atau bersama-sama.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Badan KESBANGPOL Kabupaten Kerinci tergolong baik dengan TCR sebesar 88,31 % dan rata – rata skor sebesar 4,41, dan kualitas variabel Keadilan Organisasi juga sudah baik dengan TCR sebesar 76,146 % dan rata – rata skor sebesar 3,80, sedangkan kualitas Variabel Pemberdayaan berada pada kriteria sangat baik dengan TCR sebesar 90,61 % dan rata – rata skor sebesar 4,53.
2. Pemberdayaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,330 > 2,05954) maka Ho di tolak dan Ha di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci.
3. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,724 > 2,05954) maka Ho di tolak dan Ha di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci.
4. Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci secara serempak atau bersama-sama, ini dibuktikan dengan Fhitung > Ftabel (5,933 > 3,40) .
5. Nilai dari  $b_2 = + 0,293$  artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Pemberdayaan adalah positif, semakin baik Pemberdayaan, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci.
6. Nilai dari  $b_1 = + 0,291$  artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Keadilan Organisasi adalah positif, semakin baik Keadilan Organisasi, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci.
7. Besarnya pengaruh Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci adalah sebesar 33,1% Sedangkan sisanya 66,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Saran

Berdasarkan pembahasan & kesimpulan di atas, maka dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci diharapkan perlu meningkatkan kualitas variabel keadilan organisasi dengan cara sebagai berikut :
  - a. Perlu adanya pengakuan kerja keras oleh pimpinan terhadap para pegawai badan KESBANGPOL yang meliputi : pemberian penghargaan atas prestasi kerja dan pemberian pujian atas penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu.
  - b. Perlu adanya sikap dari pimpinan yang lebih adil terhadap para pegawai dengan cara memperlakukan semua pegawai dengan penuh rasa hormat, sopan dan penuh martabat.
  - c. Pimpinan diharapkan perlu memberikan penghargaan apabila para pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikan yang mereka miliki.
  - d. Pimpinan perlu memotivasi pegawai agar senantiasa terus meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang mereka emban.
2. Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci diharapkan perlu menjaga sekaligus meningkatkan kualitas variabel Komitmen organisasi dengan cara sebagai berikut :
  - a. Meningkatkan komitmen afektif antara lain :
    - a) Meningkatkan rasa bangga dalam diri pegawai terkait keberadaannya dalam organisasi ini. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi para pegawai dan menekankan kepada para pegawai bahwa seluruh pegawai pada Badan KESBANGPOL adalah suatu kesatuan kekeluargaan.
    - b) Melibatkan seluruh pegawai dalam rangka menentukan aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi sehingga para pegawai turut merasa bahwa setiap masalah organisasi merupakan masalah mereka dengan demikian akan memberikan dampak yang positif terhadap komitmen para pegawai.
  - b. Meningkatkan Komitmen normatif antara lain :
    - a) melibatkan pegawai pada beberapa forum untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat mereka yang akan berguna bagi organisasi sehingga para pegawai akan mampu mengembangkan diri mereka apabila mereka tetap bertahan pada organisasi ini.
    - b) Pimpinan diharapkan untuk dapat terus meningkatkan loyalitas para pegawai badan KESBANGPOL agar tetap bertahan pada organisasi ini.
  - c. Meningkatkan Komitmen berkelanjutan antara lain :
    - a) menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif dimana pegawai dapat terus meningkatkan komitmen mereka untuk tetap tinggal di organisasi dan memberikan kontribusi kepada organisasi.
    - b) Meningkatkan kesadaran para pegawai akan pentingnya suatu komitmen organisasi.
3. Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Kerinci diharapkan perlu menjaga sekaligus meningkatkan kualitas variabel Pemberdayaan dengan cara sebagai berikut :
  - a. Senantiasa memberikan pemberdayaan terhadap para pegawai sehingga memberikan dampak yang baik terhadap organisasi.
  - b. Senantiasa memberikan motivasi dan umpan balik yang positif kepada para pegawai agar mampu memberikan kinerja dan kualitas hasil kerja yang baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
  - c. Memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada para pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya terkait penyelesaian pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Allen dan Meyer. 2012. *Personnel management Practice*. ed ke-5. London :Kogan Page Limited.
- Anita dan Chiu, W. 2007.*Human Resources Theories* (Tejemahan Moh Mahduh). Jakarta: Erlangga.
- Catur Martian Fajar. Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Pegawai Yang Berdampak Pada Komitmen Organisasi. *IKONOMIKA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Volume 1, Nomor 1, Mei 2016 ISSN: 2527-3434 (PRINT) - ISSN: 2527-5143 (ONLINE) Page:53-65
- David, Keith dan Jhon W. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fadzilah, Ali. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Faturochman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan Keenam*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson. 2012. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarup Aksara.
- Griffin, Ricky W. 2014. *Manajemen*, Edisi-3, Jakarta : Andy.
- Haryono, G. (2017). Pengaruh Kepuasan Atas Bauran Pemasaran Terhadap Loyalitas Pengunjung Pada Taman Wisata Bukit Khayangan Kota Sungai Penuh. *Benefita* , 2 (3), 169-178.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Lambert dan Hogan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21*. Edisike 6.Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Nurchasanah, Nraha. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Rizzo, J. R. 2010. *Managing Organizational Behaviour*. Harper and Row. New York.
- Syofya, Heppi. 2016. Analisis Perkembangan Sektor Ekonomi di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, Vol. 6, No.2
- Steve, Rae. 2007. *Organization Management*. Prentice Hall. New York
- Steers, R.M dan Porter, L.W. 2010. *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw-Hill. New York.