

Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Keadilan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara

Siti Normi, Esterina APM Panjaitan & Jon Hendri Purba

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: sitinormisinurat@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of organizational commitment, work discipline and organizational justice on the performance of employees of the North Tapanuli Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The type of data is quantitative data with a saturated sample of 30 respondents. This research concludes that organizational commitment has a partially positive and significant effect on the performance of employees of the North Tapanuli Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Work discipline partially has a positive and significant effect on the performance of employees of the North Tapanuli Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Organizational justice partially has a positive and significant effect on the performance of employees of the North Tapanuli Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Organizational commitment, work discipline and organizational justice simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of the North Tapanuli Regency Personnel and Human Resources Development Agency.

Keywords organizational commitment, work discipline, organizational justice, employee performance.

1. Pendahuluan

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentu bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya kepada organisasi. Tingkat dimana seorang pegawai mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, pegawai akan memberikan kesetiaan, berkorban, dan mempedulikan kelangsungan hidup organisasi.

Disiplin sangat penting memacu pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok demi pertumbuhan organisasi. Pegawai yang

mendisiplinkan diri berarti pegawai tersebut menghargai diri dan rekan kerjanya karena pegawai tersebut sudah memenuhi peraturan yang ada dan menghasilkan kinerja yang baik.

Keadilan organisasi meliputi bagaimana seorang memandang hasil yang ia terima dari organisasi atas usaha yang telah ia lakukan untuk organisasi selama ini dan bagaimana seseorang membandingkan antara hasil yang ia terima dengan hasil yang diterima oleh pegawai lain. Aspek keadilan organisasi menjadi sangat penting dalam kehidupan organisasi karena apabila keadilan organisasi tersebut tidak diterapkan dengan baik di dalam organisasi, maka dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai terhadap organisasi karena merasa bahwa ia tidak dihargai dan diperhatikan.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pegawai, baik individu maupun organisasi. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi yang maksimal merupakan hasil dari kinerja pegawai, baik individu maupun tim kerja yang baik, begitu pula kegagalan organisasi dalam pencapaian tujuan merupakan akibat dari kinerja yang buruk dari pegawai. Melalui penilaian kinerja dapat diperoleh informasi yang akurat tentang kemampuan anggota-anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah: (a) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. (b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. (c) Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. (d) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan keadilan organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara.

2. Tinjauan Literatur

Komitmen Organisasi. Menurut Steve dalam Kaswan (2018), komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja dan kemauan bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Menurut Robbins dan Judge (2019), komitmen adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Disiplin Kerja. Hasibuan (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Keadilan Organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yaitu sejauh mana individu percaya akan hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan di dalam organisasi secara adil, setara, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan, yang telah diterapkan untuk menyelidiki berbagai perilaku dan perilaku yang relevan secara organisasi. Gibson et al. dalam Kristanto (2015) menyatakan bahwa keadilan organisasi sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) H₁: Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. (b) H₂: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. (c) H₃: Keadilan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. (d) H₄: Komitmen Organisasi, disiplin kerja, dan keadilan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisikan pernyataan kepada responden untuk diisi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara sebanyak 30 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2018). Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 30 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah asumsi yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi bertujuan mengukur keterkaitan antar variabel sebagai persyaratan dalam analisis agar data dapat bermakna dan bermanfaat. Terdapat tiga pengujian terkait uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

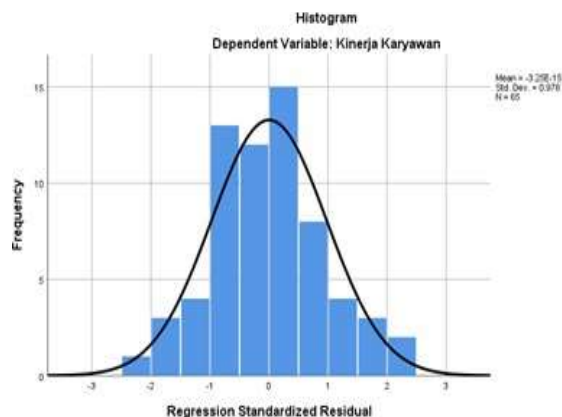
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

4. Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian, dimulai dengan penyajian hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian

normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, histogram dan P-P plot.

Gambar 1. Uji Normalitas dengan Histogram

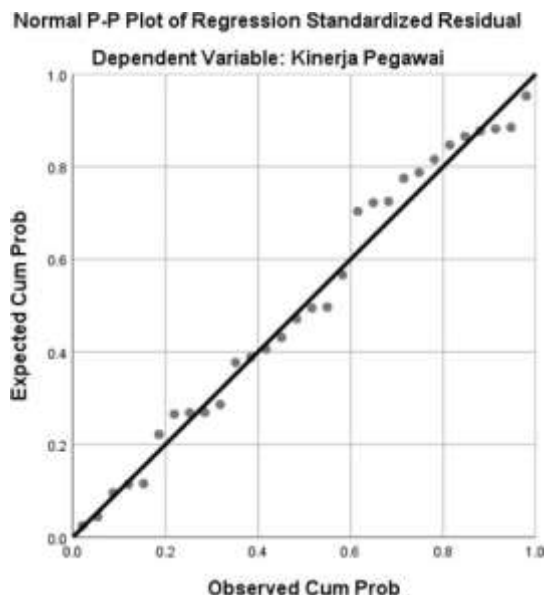


Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola. Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai Asym Sig. (2-tailed) berjumlah $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Gambar 2 hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik P-P Plot, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	30
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.17856058
Most Extreme Differences	.114
Absolute	.070
Positive	.114
Negative	-.114
Test Statistic	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot



Hasil uji multikolinieritas yang diperoleh dari nilai *Tolerance* komitmen organisasi X_1 (0.856), disiplin kerja X_2 (0.804), keadilan organisasi X_3 (0.934) > dari 0,1. dan nilai VIF komitmen organisasi X_1 (1,168), disiplin kerja X_2 (1,243), keadilan organisasi X_3 (1,070) < dari 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, sehingga variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat. Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai sig. variabel-variabel independen yang lebih besar dari nilai signifikansi (> 0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Unstandardized Coefficients			Std. Error	Standardized Coefficients	Sig.
Model B					
1	(Constant)	.031	.160		.382
	Komitmen Organisasi	.123	.122	.071	.112
	Disiplin Kerja	.182	.111	.115	.134
	Keadilan Organisasi	.164	.121	.113	.101

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 3 di bawah ini menjelaskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -11,054 + 0.950X_1 + 0.366X_2 + 0.0788X_3$$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients			Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model B						
		Beta				
1	(Constant)	-11.054	6.383		-1.732	.095
	Komitmen Organisasi	.950	.147	.712	6.478	.000
	Disiplin Kerja	.366	.146	.285	2.510	.019
	Keadilan Organisasi	.078	.143	.057	3.546	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar -11,054, yang mengandung arti bahwa nilai komitmen organisasi, disiplin kerja, dan keadilan organisasi dalam keadaan tetap (*ceterisparibus*). Maka nilai kinerja pegawai akan tetap memiliki nilai - 11,054. Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0.950, yang mengandung arti bahwa apabila disiplin kerja dan keadilan organisasi dalam keadaan tetap, kenaikan atau peningkatan satu satuan komitmen organisasi akan mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.950 satuan. Variabel komitmen organisasi mempunyai koefisien (β_1) = 0,950 dengan $t_{hitung}(6.478) > t_{tabel} 2,05553$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara.

Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0.366, yang mengandung arti bahwa apabila komitmen organisasi dan keadilan organisasi dalam keadaan tetap, kenaikan atau peningkatan satu satuan disiplin kerja akan mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.366 satuan. Variabel disiplin kerja mempunyai koefisien (β_2) = 0,366 dengan $t_{hitung}(2,510) > t_{tabel} 2,05553$ dan signifikan ($0,019 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara.

Nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 0.078, yang mengandung arti bahwa apabila disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam keadaan tetap kenaikan atau peningkatan satu satuan keadilan organisasi akan mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.078 satuan. Variabel keadilan organisasi mempunyai koefisien (β_3) = 0,078 dengan $t_{hitung}(3,546) > t_{tabel} 2,05553$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara.

Tabel 4. Hasil Uji F - ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1348.483	3	449.494	84.090	.000 ^b
	Residual	326.070	61	5.345		
	Total	1674.554	64			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Predictors: (Constant), Keadilan organisasi, Komitmen organisasi, Disiplin kerja

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah 84,090 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$) adalah 2.99. Oleh karena itu, $F_{hitung} (84,090) > F_{tabel} (2.99)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), keadilan organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,700 berarti 70%, variasi kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan keadilan organisasi (X_3), sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut: (a) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. (b) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. (c) Keadilan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. (d) Komitmen organisasi, disiplin kerja, dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. (e) Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,700 berarti 70% variasi kinerja pegawai pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan keadilan organisasi (X_3), sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara perlu memberikan perhatian pada komitmen organisasi, disiplin kerja, dan keadilan organisasi yang dapat mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk berkontribusi pada kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara sehingga dapat memajukan organisasi. Disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh pemangku

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

kepentingan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Pengawasan yang melekat guna memperhatikan kinerja para pegawai sehingga para pegawai akan senantiasa bekerja dengan baik dan mendorong para pegawai datang tepat waktu. Keadilan organisasi yang ada para pegawai kiranya dapat dipertahankan maupun ditingkatkan. Atasan hendaknya mampu mendengar kekhawatiran para pegawai sebelum membuat keputusan tentang pekerjaan. Hal ini akan berdampak kepada peningkatan kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Peningkatan kinerja para pegawai sebaiknya tetap diperhatikan oleh pemangku kepentingan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Sebab diperlukannya dorongan kepada para pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Zainal. 2012. Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., and Dannelly, J. H. (2015). Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses. Terjemahan. Jilid I, Edisi Kedelapan. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kaswan. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Murnia, Ni Wayan. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar. Jurnal Emas, Vol. 3. No. 12. Desember 2022.
- Reswandary, Lestriana. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo. Vol 12. No 1. Januari 2023. 50-58.

Robbins, Stephen P. dan Judge Timothy A. 2019. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.

Harsono, P., & Desiyani, R. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis, 2(1), 41-50.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.

Sedarmayanti. (2019). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.

Sinurat, Siti Normi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial. Edisi Pertama. Yogyakarta: Expert.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Pane, Sri Gustina. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada badan Pertanian Nasional Kota Medan. Jurnal Riset dan Manajemen, Vol 2. No. 3. Oktober 2017. 67-79.

Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.

Putra, Angga Riyana. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek Jawa Timur. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, Vol 2. No. 2. April 2022. 95-106.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)