

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Murina Yanti¹⁾ Syamsul Akmal²⁾ Ery Jayanti³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email : murina300718@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email : syamsul_akmal24@yahoo.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email : eryjayanti@unigha.ac.id

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 15 Agustus 2024 Direvisi: 20 September 2024 Dipublikasikan: 30 September 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang “Persepsi dukungan organisasi sebagai pemediasi antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie yang berjumlah 73 orang. Sedangkan jumlah sampel penelitian yaitu 73 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS dengan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, (2)Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai (3) Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi pada pegawai (4) Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi pada pegawai (5)Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, (6) Persepsi dukungan organisasi secara signifikan memediasi hubungan antara keadilan distributif terhadap keterikatan pegawai pada pegawai (7)Persepsi dukungan organisasi secara signifikan memediasi hubungan antara keadilan prosedural terhadap keterikatan pegawai.</p> <p>Keywords: Keterikatan Pegawai, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Persepsi Dukungan Organisasi</p>
<p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Yanti, M. Akmal, S. Jayanti, E. 2024. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Keterikatan Pegawai Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi, 2(3) 111-123.</p>	

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Article History :</i> <i>Received: 15 Agustus 2024</i> <i>Revised: 20 September 2024</i> <i>Published: 30 September 2024</i></p>	<p><i>This study aims to analyze the "Perception of organizational support as a mediator between distributive justice and procedural justice on employee engagement in the Population and Civil Registration Service of Pidie Regency". The population of this study was all permanent employees of the Population and Civil Registration Service of Pidie Regency, totaling 73 people. While the number of research samples was 73 people using the total sampling technique. The analytical test tool used was SmartPLS with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of the study show that: (1) Distributive justice has a positive and significant effect on employee engagement in the Population and Civil Registration Service of Pidie Regency, (2) Procedural justice has a positive and significant effect on employee engagement (3) Distributive justice has a positive and significant effect on the perception of organizational support for employees (4) Procedural justice has a positive and significant effect on the perception of organizational support for employees (5) Perception of organizational support has a positive and significant effect on employee engagement in the Population and Civil Registration Service of Pidie Regency, (6) Perception of organizational support significantly mediates the relationship between distributive justice and employee engagement in employees (7) Perception of organizational support significantly mediates the relationship between procedural justice and employee engagement.</i></p> <p>Keywords: <i>Employee Engagement, Distributive Justice, Procedural Justice, Perceived Organizational Support</i></p>
<p><i>DOI Number :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>How to cite :</i> Yanti, M. Akmal, S. Jayanti, E. 2024. <i>The Influence of Distributive Justice and Procedural Justice on Employee Engagement with Perceived Organizational Support as a Mediating Variable</i>, 2(3) 111-123.</p>	

LATAR BELAKANG

Konsep keterikatan pertama kali dikemukakan oleh Kahn (1990), yang mendefinisikan keterikatan sebagai ungkapan atau ekspresi seorang pegawai secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan perannya bekerja di organisasi. Pegawai menjadi terlibat dalam tugas-tugas, baik sendiri maupun dengan orang lain, sekaligus menunjukkan apa yang mereka pikirkan dan rasakan.

Keterikatan pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: keadilan organisasi (*organizational justice*), baik dalam pembagian hasil (*distributive justice*), prosedur dalam pengambilan keputusan (*procedural justice*), serta persepsi dukungan organisasi terhadap pegawai (*perceived organizational support*) (Fu dan Lihua, 2012) dan (Agustina, 2016).

Menurut Margaretha dan T. Elisabeth (2012), keadilan organisasi merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap keterikatan pegawai. Keadilan organisasi adalah konsep yang dibuat oleh Greenberg (1980) yang dibedakan dalam tiga komponen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan dalam penelitian ini berfokus pada keadilan distributif dan keadilan prosedural, hal ini didukung oleh pendapat Greenberg (1986), mengatakan bahwa organisasi membantu menjelaskan sikap individu terhadap keadilan yang diterima baik

secara prosedur maupun hasil.

Keadilan distributif berkaitan dengan keadilan dalam distribusi hasil. Dengan kata lain keadilan distributif merujuk pada sejumlah penghasilan atau penghargaan yang diterima pegawai (Milkovich dan Newma, 2005). Ketika pegawai memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan distribusi hasil dalam organisasi, dipastikan pegawai merasa diharuskan untuk berlaku adil dalam memainkan peran mereka dengan memberikan tingkat *engagement* yang lebih tinggi.

Keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang dirasakan dari prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil yang diperoleh pegawai (Colquitt, 2001). Cropanzano *et al* (2007), berpendapat bahwa keadilan prosedural secara keseluruhan dapat mempengaruhi pegawai untuk percaya kepada organisasi. Ketika pegawai memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan dalam prosedur distribusi hasil, dipastikan pegawai merasa diharuskan untuk berlaku adil dalam memainkan peran mereka dengan memberikan tingkat *engagement* yang lebih tinggi.

Persepsi dukungan organisasi juga dapat mempengaruhi keterikatan pegawai, Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al*, 1986).

Sejumlah riset menemukan bahwa adanya variabel persepsi dukungan organisasi yang dapat memediasi hubungan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap keterikatan pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2016) dan Biswas *et al* (2013) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi menjadi pemediasi hubungan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap keterikatan pegawai yang memiliki dampak signifikan.

Keterikatan Pegawai

Keterikatan pegawai adalah keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual atas pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins dan Judge, 2008). Pendapat serupa dikemukakan oleh Saragih dan Margaretha (2013), yang mendefinisikan keterikatan pegawai sebagai keterlibatan dan kepuasan individu dan juga rasa antusias untuk bekerja. Schaufeli (2002), keterikatan pegawai dapat dikatakan sebagai keadaan mental yang positif dari pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut pendapat Schaufeli dan Bakker (2003), keterikatan pegawai memiliki tiga indikator yaitu: (1) *Vigor* (semangat) sebagai level energi dan ketahanan mental yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk memberi usaha pada pekerjaan, dan selalu berusaha walaupun menghadapi kesulitan, (2) *Dedication* (dedikasi) sebagai keterlibatan seseorang dalam suatu pekerjaan dan memiliki antusias, inspirasi, dan kebanggaan dalam pekerjaan, dan (3) *Absorption* (penghayatan) sebagai perilaku yang mampu berkonsentrasi dan senang terlibat dengan pekerjaan tersebut.

Keadilan Distributif

Menurut Colquitt *et al* (2001), keadilan distributif mengacu pada persepsi keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Dalam organisasi pada saat individu mempersepsikan bahwa rasio masukan dengan imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajaran yang mengindikasikan adanya keadilan distributif. Menurut Greenberg & Baron (2008), keadilan distributif didefinisikan sebuah bentuk keadilan organisasi yang berfokus

pada kenyakinan pegawai bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai serta mendapatkan penghargaan.

Menurut Niehoff dan Moorman (1993) ada lima indikator dari keadilan distributif, (1) Jadwal kerja, merupakan waktu bekerja pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan yang tertulis dalam aturan perusahaan,

(2) Beban kerja, merupakan bobot pekerjaan yang dibebankan pada pegawai, (3) Penghargaan, Pemberian penghargaan pada pegawai harus sesuai dengan prestasi yang telah dicapai pegawai, (4) Tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan hendaknya diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja, dan (5) Tingkat gaji, tingkat gaji yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Keadilan Prosedural

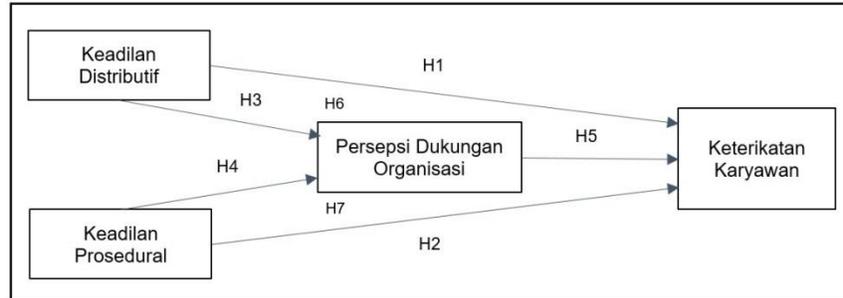
Keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi, 2001). Sedangkan menurut Matteson *et al* (2014) keadilan prosedural merupakan persepsi pegawai tentang keadilan atas proses yang digunakan untuk mendistribusikan hasil. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan.

Menurut Leventhal (1980) ada lima indikator dari keadilan prosedural yaitu, (1) Representatif atau keterwakilan, yaitu prosedur dikatakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan, (2) Konsistensi, prosedur yang adil harus konsisten baik dari seseorang kepada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu, (3) Akurasi, merupakan Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian Keadilan akurat harus mendasarkan pada fakta, (4) Meminimalkan bias, yaitu tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan atau diberlakukan tidak sama, (5) Etika, prosedur yang adil harus didasarkan pada standar etika dan moral, dan (6) Koreksi, upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan.

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger *et al* (1986), persepsi dukungan organisasi madalah pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan pegawai. Persepsi dukungan organisasi memiliki konsekuensi penting bagi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Pendapat serupa juga disampaikan oleh Paille *et al* (2010), persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah persepsi dari pegawai terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan pegawai atau tidak.

Menurut Eisenberger *et al* (1986) ada dua indikator dari persepsi dukungan organisasi yaitu, (1) Penghargaan atas kontribusi pegawai, dimana organisasi atau perusahaan menghargai pegawai atas usaha yang telah dilakukan oleh pegawai serta bersedia memberikan pertolongan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah dilakukan pegawai, dan (2) Kesejahteraan pegawai, berkaitan dengan sejauh mana pegawai mempersepsikan kepedulian organisasi pada kesejahteraan hidup pegawainya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian yang mendukung Hipotesis Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie yang berjumlah 73 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *total sampling*, menurut Arikunto (2006:120) *total sampling* pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada. Sehingga dalam penelitian ini sampel penelitian adalah tujuh puluh tiga (73) orang. Setelah data terkumpul dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah instrument. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert, dan selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

Convergent Validity

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa variabel keterikatan pegawai, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan persepsi dukungan organisasi memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari AVE, yaitu lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang digunakan memiliki validitas yang baik. Dengan nilai AVE untuk variabel keterikatan pegawai sebesar 0.533, variabel keadilan distributif sebesar 0.599, variabel keadilan prosedural sebesar 0.569 dan persepsi dukungan organisasi sebesar 0.621.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai *average variance extracted* (AVE) dengan nilai $(\geq 0,5)$. Hasil pengujian *discriminant validity* dengan nilai AVE berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji *Discriminant Validity* – Nilai AVE

Variabel	AVE
Keadilan Distributif (X1)	0.599
Keadilan Prosedural (X2)	0.569
Keterikatan Pegawai (Y)	0.533
Persepsi Dukungan Organisasi (Z)	0.621

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil keempat variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik.

Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel.

Nilai batas untuk tingkat reliabilitas diatas 0,7. Berikut hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas - *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Keadilan Distributif (X1)	0.832	0.882
Keadilan Prosedural (X2)	0.848	0.888
Keterikatan Pegawai (Y)	0.937	0.945
Persepsi Dukungan Organisasi (Z)	0.898	0.920

Hasil analisis uji reliabilitas menginformasikan bahwa seluruh variabel memenuhi *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* diatas 0,7 sudah memenuhi kriteria reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Nilai *R-Square*

Analisis ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel eksogen kepada variabel endogennya. Berikut besarnya nilai *R-Square* pada hubungan antara konstruk penelitian ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis *R-square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Keadilan Distributif (X1) Keadilan Prosedural (X2)	
Keterikatan Pegawai (Y)	0.875
Persepsi Dukungan Organisasi (Z)	0.815

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai *R Square* pada variabel keterikatan pegawai sebesar 0,875 yang berarti keadilan distributif, keadilan prosedural dan persepsi dukungan organisasi mampu

menjelaskan pengaruhnya pada keterikatan pegawai sebesar 87.5%.

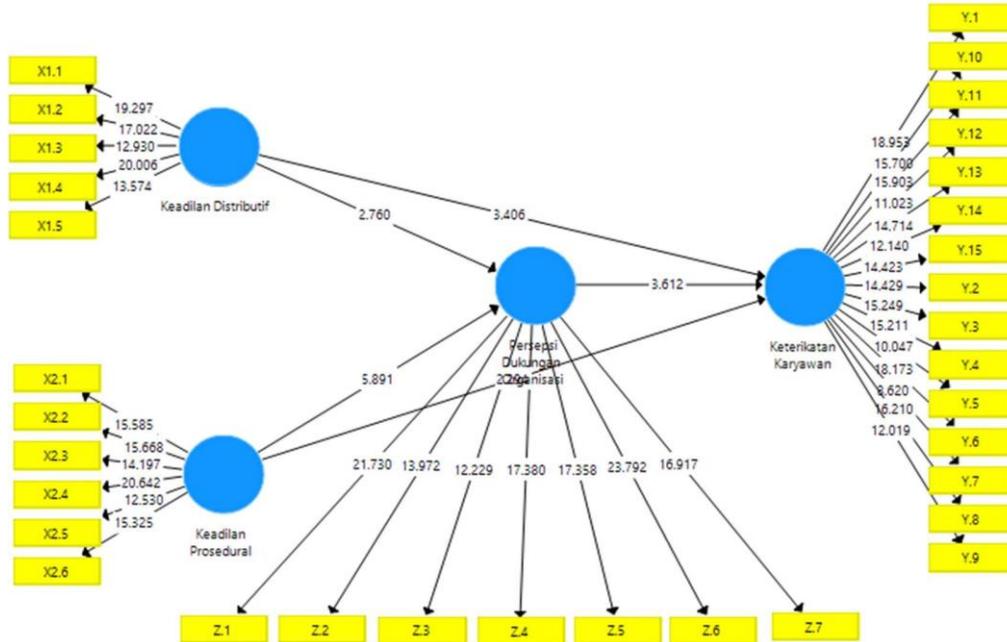
Selanjutnya diperoleh nilai R Square pada konstruk persepsi dukungan organisasi sebesar 0,815 yang berarti keadilan distributif dan keadilan prosedural mampu menjelaskan pengaruhnya pada persepsi dukungan organisasi sebesar 81.5%.

Hasil analisis Inner Model

Uji Inner Model atau Uji Model *Structural*

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian, Berdasarkan *output* PLS, didapatkan gambar sebagaimana pada Gambar 2.

Hasil nilai *inner weight* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap keterikatan pegawai, keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap keterikatan pegawai, keadilan distributif berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi, keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan pegawai.



Gambar 2. Inner model

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada model bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian ini dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping*, apabila *t-statistic* lebih besar dari nilai tabel (1.96), maka hipotesis dapat diterima.

Tabel 4. Hasil Pengolahan Data Penelitian

Variabel	Original Sample (O)	TStatistic (O/STDEV)	Kesimpulan
Keadilan Distributif -> Keterikatan Pegawai	0.349	3.190	Diterima
Keadilan Distributif -> Persepsi Dukungan Organisasi	0.298	2.838	Diterima
Keadilan Prosedural -> Keterikatan Pegawai	0.259	2.187	Diterima
Keadilan Prosedural -> Persepsi Dukungan Organisasi	0.627	6.070	Diterima
Persepsi Dukungan organisasi -> Keterikatan Pegawai	0.367	3.56	Diterima

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Keterikatan Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur dan t- statistik. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie diterima. Ketika pegawai mempersepsikan organisasi adil dalam distribusi hasil, maka akan meningkatkan keterikatan pegawai, dimana akan timbul rasa kepuasan dalam diri pegawai atas keadilan distributif yang diberikan oleh organisasi, hal inilah yang mendorong pegawai untuk memberikan tingkat *engagement* yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alvi dan Abbasi (2012), menyatakan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Desayani dan Nurtjahyanti (2014).

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Keterikatan Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur dan t- statistik. Ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie diterima. Ketika pegawai mempersepsikan organisasi adil dalam prosedur distribusi hasil, maka akan meningkatkan keterikatan pegawai, dimana akan timbul rasa kepuasan dalam diri pegawai atas keadilan prosedural yang diberikan oleh organisasi, hal inilah yang akan mendorong pegawai untuk memberikan tingkat *engagement* yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ghosh et al (2014), yang menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap keterikatan pegawai.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fu dan Lihua (2012).

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur dan t-statistik. Ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie diterima. Ketika pegawai mempersepsikan organisasi adil dalam distribusi hasil, maka dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi, karena persepsi pegawai terhadap adanya keadilan distributif mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi menghargai mereka, keadilan yang dirasakan pegawai akan menimbulkan persepsi bahwa organisasi peduli terhadap perkembangan pegawainya, hal inilah yang selanjutnya dapat menumbuhkan persepsi dukungan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fu dan Lihua (2012), menyatakan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Pemecutan *et al* (2016).

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur dan t-statistik. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji analisis *inner* model yang diperoleh dari nilai koefisien jalur dan t- statistik. Ini berarti hipotesis keempat yang menyatakan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie diterima. Ketika pegawai mempersepsikan organisasi adil dalam penerapan prosedur distribusi, maka dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi, karena persepsi pegawai terhadap adanya keadilan prosedural mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi menghargai mereka, keadilan yang dirasakan pegawai akan menimbulkan persepsi bahwa organisasi peduli terhadap perkembangan pegawainya, hal inilah yang selanjutnya dapat menumbuhkan persepsi dukungan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh DeConick dan Johnson (2009), yang menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hayuningtyas *et al* (2018).

Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur dan t-statistik. Ini berarti

hipotesis kelima yang menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie diterima. Ketika pegawai mempersepsikan oraganisasi peduli terhadap kontribusi dan kesejahteraan pegawai, maka dapat meningkatkan keterikatan pegawai, dimana pegawai merasa harus membalas kepedulian ataskesejahteraan yang organisasi berikan dengan tingkat keterikatan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dai dan Qin (2016), menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Kralj dan Solnet (2011).

Tabel 5. Efek tidak langsung Spesifik

Variabel			Sample Asli (O)	T-Statistik (O /STDEV)	Keterangan
Keadilan Distributif	->	Persepsi Dukungan Organisasi	0.109	2.178	Diterima
Pegawai Keadilan	->	Persepsi Dukungan Organisasi	0.230	2.988	Diterima

Keadilan distributif terhadap keterikatan pegawai dimediasi persepsi dukungan organisasi

Hasil analisis data menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara keadilan distributif terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur dan t-statistik. Ini berarti hipotesis keenam yang menyatakan persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara keadilan distributif terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie diterima.

Ketika pegawai mempersepsikan organisasi adil dalam distribusi hasil, maka akan mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi menghargai mereka, hal inilah yang akan mendorong pegawai untuk membalas organisasi dengan memberikan keterikatan yang lebih besar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agustina (2016) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap keterikatan pegawai.

Keadilan Prosedural terhadap keterikatan pegawai dimediasi persepsi dukungan organisasi

Hasil analisis data menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara keadilan prosedural terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur dan t-statistik. Ini berarti hipotesis ketujuh yang menyatakan persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara keadilan prosedural terhadap keterikatan pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie diterima. Ketika pegawai mempersepsikan organisasi adil dalam prosedur distribusi, maka akan mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi

menghargai mereka, hal inilah yang secara tidak langsung akan mendorong pegawai untuk membalas organisasi dengan memberikan keterikatan yang lebih besar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Biswas *et al* (2013) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap keterikatan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan pada keterikatan pegawai. Artinya semakin baik keadilan distributif dan keadilan prosedural yang dilakukan perusahaan maka akan mampu meningkatkan keterikatan yang dimiliki pegawai. Keadilan distributif dan keadilan prosedural sama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada persepsi dukungan organisasi. Keadilan distributif dan keadilan prosedural sama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada keterikatan pegawai yang di mediasi oleh persepsi dukungan organisasi. Artinya jika pegawai mempersepsikan organisasi adil dalam distribusi hasil dan prosedur, maka akan mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi menghargai mereka, hal inilah yang akan mendorong pegawai untuk membalas organisasi dengan memberikan keterikatan yang lebih besar.

Bagi perusahaan saran yang dapat dipertimbangkan yaitu perusahaan perlu meyakinkan pegawai bahwa sistem distribusi hasil yang diterapkan telah adil berdasarkan kontribusi yang diberikan, sistem imbalan yang ada perlu disosialisasikan kembali dan digunakan sebagai alat untuk memotivasi pegawai dalam mencapai keterikatan. Perusahaan diharapkan bisa meningkatkan penerapan prosedur distribusi hasil yang adil. Dimana proses dan prosedur distribusi hasil dilakukan dengan konsistensi, akurat, tidak mengandung kepentingan pihak tertentu terbuka terhadap koreksi, serta sesuai dengan etika. Terakhir diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh pegawai seperti lebih menghargai kontribusi yang telah diberikan oleh para pegawainya, memberikan perasaan diterima dan diakui kepada pegawai, karna dari hasil penelitian terbukti persepsi dukungan organisasi dapat memediasi pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap keterikatan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, M. D. D., & Martini, E. (2020). Pengaruh E-Service Quality Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Aplikasi Ovo. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 708–720. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.385>
- Quastolani. (2019). *Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Perumda BPR Majalengka Jawa Barat)*. 5, 101–109.
- Bestara, N. N., Habe, H., & . S. (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(3), 207–218. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1829>

- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Emita, I., Siregar, O., & Sugeng, I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Frisian Flag. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(06), 80–90. <https://doi.org/10.56127/jukim.v1i06.439>
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edunomika*, 4(1), 338–346. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>
- Fauzan, A. (2022). Pagaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Fauziyah, P. N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja KaryawanDinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1270–1277. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Hastari, E. Y., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(4), 1084–1094. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i4.2564>
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel*, 19(1), 109–116. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10639>
- Hidayat, F. R. (2018). Pengaruh E-Service Quality terhadap Loyalitas Pelanggan melalui Kepuasan Pelanggan (Studi pada Pengguna Aplikasi Go-Jek di Kota Malang). *Jimfeb Ub*, 7(1), 1–9.
- Husna, N. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 142–146. <https://doi.org/10.47233/jemb.v1i2.605>
- Luru, P. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Peningkatan Karyawan. *Ekomen*, 19(2), 1–14.
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25.

- Pakpahan, D. A., Sipahutar, H., & Hutagalung, H. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 99–111. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i1.2241>
- Pratiwi, M. R., & Syahrizal. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Keterikatan Karyawan dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT . Bangun Persada Kahuripan. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 01(2), 34–43.
- Putu, N., Pebriyanti, N., Ni,), Suryani, N., & Mustika, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. *Jurnal EMAS*, 3(9), 116–125.
- Sandriana, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Arkananta Apta Pratista Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 19(2), 1–13. <https://doi.org/10.53640/jemi.v19i2.696>
- Santika, I. D., & Khoiriyah, B. (2021). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Perceived Organizational Support (Pos) terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Natar Lampung Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4166–4171.
- Sulaefi, S. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD. H. RM. SOESELO di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 18. <https://doi.org/10.26418/jebik.v6i1.20723>
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4870>
- Wehantouw, S. G., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee and Roastery Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1486–1496. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39499>