

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN
DISTRIBUTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA MINIMARKET AMPANA MART NEW
DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

Oleh

**MOH. ALI H. ADAM
E2117113**

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA MINIMARKET AMPANA MART NEW DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Oleh

MOH. ALI H. ADAM
E2117113

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 2022

Acc 13/05/23

Pembimbing I

Syamsul, SE.,M.Si
NIDN: 0921108502

Pembimbing II

~~Zulkarnain I. Idris, SE.,M.Si~~
NIDN: 09260708701

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN
DISTRIBUTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
MINIMARKET AMPANA MART NEW DI KABUPATEN TOJO UNA-**

UNA

OLEH :

MOH.ALI H.ADAM

NIM

E2117113

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Muh. Sabir M,SE.., M.Si** :
(Ketua Penguji)
 2. **Syaiful Pakaya, SE., MM** :
(Anggota Penguji)
 3. **Sri Meike Jusup, SE., MM** :
(Anggota Penguji)
 4. **Syamsul, SE., M.Si** :
(Pembimbing Utama)
 5. **Zulkarnain I. Idris, M,SE.., M.Si** :
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si

NIDN: 0928116901

Syamsul, SE., M.Si

NNN 0921108502

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Pendidikan bukan tentang mengenai mengisi wadah yang kosong, tapi pendidikan merupakan proses untuk menyalakan api pikiran.”

(B. Yeats)

“Kurangilah rasa ingin tahu anda tentang orang, perbanyaklah rasa ingin tahu tentang ide, gagasan, pemikiran”

~Marie Curie~

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan pencapaianku yang istimewa ini Kepada AYAH TERCINTA dan IBU TERSAYANG yang telah susah payah membesar, mendidik, dan selalu mendoakan keberhasilan dan menginginkanku menjadi yang terbaik.

“Terimakasih juga kepada sahabat-sahabatku paling hebat Moh.Rasul dan Munawir yang telah mendukung dan memotivasi, serta meberi nasehati, Saudara-saudaraku tersayang yang senantiasa berdaulat dan telah banyak membantu baik dari segi materi maupun dukungan moral dan sertadoa keberhasilanku”

“Terimakasih tak terhingga kepada dosen pembimbingku yang telah berusaha memabntu dalam membimbing untuk meraih keberhasilan ini, tak lupa juga ucapan terimakasih untuk dosen-dosen terhebat yang mengajarkan ilmu yang begitu berarti kepada saya sehingga saya sampai di titik yang sangat berarti.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBAH ILMU
2023**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Prosedur Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi Pada MiniMarket Ampana Mart New Di Kab. Tojo Una-Una”** sesuai dengan yang direncanakan. Pada skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Peneliti menyadari bahwa tanpa bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini tidak dapat terselesaikan.

Oleh karena itu izinkan saya untuk menyampaikan terima kasih kepada: Muh. Icshan Gaffar, SE.M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Icshan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Icshan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syamsul, SE.,M.Si, selaku Pembimbing I, Bapak Zulkarnain I. Idris, SE.,M.Si. selaku Pembimbing II, Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Icshan Gorontalo, Ko Viktor Baramuli, selaku pimpinan pada *MiniMarket Ampana Mart New* Di Kabupaten Tojo Una-Una

Ucapan Terima Kasih kepada kedua orang tua Haslim B. Adam dan Isna Musa yang selalu mendoakan, mengusahakan, memberi didikan yang baik, memberi dukungan, memberikan segala cinta kasih dan sayang, memberi kekuatan, memberikan support dan memberikan materi hingga sampai saat ini. Terima kasih juga untuk kakak dan adik-adikku Fidiyanto H. Adam, Fatmawaty

H. Adam, Miranty H. Adam yang selalu memberikan doa dan semangat untuk saya. Serta saya berterima kasih pula kepada keluarga besar Adam-Musa, Orang-orang baik yang ada di sekitar saya yang selalu memberikan dukungan dan doanya hingga sampai saat ini.

Saran dan kritik, peneliti harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga usulan penelitian dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo,...Mei 2023

(Penulis)

ABSTRAK

MOH. ALI H. ADAM. E2117113. PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA MINIMARKET AMPANA MART NEW DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural (X_1) keadilan distributif (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada Minimarket Ampana Mart New Kabupaten Tojo Una-Una. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukan bahwa variabel Keadilan prosedural dan keadilan distributif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una yaitu sebesar 0,717 atau 71,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukan bahwa Keadilan prosedural secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Unayakni sebesar 0,261 atau 26,1%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Keadilan keadilan distributif secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una yakni sebesar 0.625 atau 62,5%.

Kata kunci: keadilan prosedural, keadilan distributif, komitmen organisasi

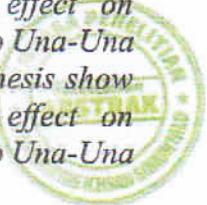


ABSTRACT

MOH. ALIH. ADAM. E2117113. THE EFFECT OF PROCEDURAL JUSTICE AND DISTRIBUTIVE JUSTICE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE AMPANA NEW MART MINIMARKET IN TOJO UNA-UNA DISTRICT

This study aims to determine the effect of procedural justice (X1) and distributive justice (X2) on organizational commitment (Y) at the Ampana Mart New Minimarket in Tojo Una-Una District. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The population determination and sampling technique used in this study is random sampling. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is the path analysis method. The results of testing the first hypothesis show that the variables of procedural justice and distributive justice simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment at the Ampana New Mart Minimarket in Tojo Una-Una District, namely 0.717 or 71.7%. The results of testing the second hypothesis show that procedural justice partially has a positive and significant effect on organizational commitment at the Ampana New Mart Minimarket in Tojo Una-Una District, namely 0.261 or 26.1%. The results of testing the third hypothesis show that distributive justice partially has a positive and significant effect on organizational commitment at the Ampana New Mart Minimarket in Tojo Una-Una District, namely 0.625 or 62.5%.

Keywords: procedural justice, distributive justice, organizational commitment



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN	ii
Abstrak	iii
Abstrack	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1. Manfaat Praktis.....	9
1.4.2. Manfaat Teoritis	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	10
2.1.1. Keadilan Prosedural.....	10
2.1.1.1. Pengertian Keadilan Prosedural	10
2.1.1.2. Komponen-Komponen Keadilan Prosedural.....	12
2.1.1.3. Aspek-Aspek Keadilan Prosedural.....	13
2.1.1.4. Model Keadilan Prosedural	15
2.1.1.5. Indikator Keadilan Prosedural	17

2.1.2. Keadilan Distribusif.....	20
2.1.2.1. Pengertian Keadilan Distributif	20
2.1.2.2. Aspek-Aspek Keadilan Distributif	23
2.1.2.3. Nilai-Nilai Keadilan Distributif.....	23
2.1.2.4. Prinsip-Prinsip Keadilan Distributif	27
2.1.2.5. Indicator Keadilan Distributif.....	27
2.1.3. Komitmen Organisasi.....	28
2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	28
2.1.3.2. Factor-Faktor Komitmen Organisasi.....	31
2.1.3.3. Dimensi Komitmen Organisasi	32
2.1.3.4. Model Komitmen.....	33
2.1.3.5. Bentuk Komitmen	34
2.1.3.6. Indikator Komitmen Organisasi	35
2.1.4. Hubungan Antar Variabel.....	36
2.1.5. Penelitian Terdahulu.....	40
2.1.6. Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang	43
2.2. Kerangka Pemikiran	44
2.3. Hipotesis	46
BAB III	
OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	47
3.2. Metode Penelitian.....	47
3.2.1. Metode Yang Digunakan.....	47
3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian	48
3.2.3. Populasi Dan Sampel.....	51
3.2.3.1. Populasi	51

3.2.3.2. Sample	52
3.2.4. Jenis Dan Sumber Data	53
3.2.4.1. Jenis Data.....	53
3.2.4.2. Sumber Data.....	51
3.2.5. Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.6. Uji Validasi Dan Reabilitas	52
3.2.6.1. Uji Validitas.....	52
3.2.6.2. Uji Reabilitas	54
3.2.6.3. Konversi Data.....	55
3.2.7. Metode Analisis.....	56
3.2.8. Pengujian Hipotesis	57
3.3. Rencana Jadwan Penelitian	58
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Gambaran Umum	63
4.2. Hasil Penelitian.....	63
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden	63
4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian	65
4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	69
4.2.4. Analisis Data Statistik	72
4.2.5. Pengujian Hipotesis	74
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	75

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....83

5.2. Saran83

DAFTAR PUSTAKAix

LAMPIRAN.....x

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	43
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	48
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuesioner.....	51
Tabel 3.3. Populasi Penelitian.....	52
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi	56
Tabel 3.5. Rancangan Jadwal Penelitian.....	61
Tabel 4.1 Distributif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Distributif Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.3 Distributif Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.4 Distributif Responden Berdasarkan Lama Kerja	71
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	72
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keadilan Prosedural (X1)	73
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Keadilan Distributif (X2)	75
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi (Y)	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Prosedural (X1).....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Distributif (X2)	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)	80
Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh (X1) dan (X2), Terhadap Komitmen Organisasi (Y)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	45
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	58
Gambar 4.1. Struktur Path Analisis	62
Gambar 4.2. Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Hubungan Langsung	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.1	Kuisisioner/Angket Penelitian.....	89
Lampiran.2	Data Ordinal dan Data Interval.....	104
Lampiran.3	Deskriptif Variabel Penelitian	113
Lampiran.4	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	122
Lampiran.5	Uji Hipotesis	128
Lampiran.6	R Tabel dan F Tabel	131
Lampiran.7	Surat permohonan izin penelitian	134
Lampiran.8	Surat balasan penelitian	135
Lampiran.9	Surat Rekomendasi bebas Plagiasi	136
Lampiran.10	Hasil Turnitin.....	137
Lampiran.11	Biodata Mahasiswa.....	138

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Setiap perusahaan/organisasi tidak lepas dari peran seorang karyawan atau sumber daya manusianya. Aset utama yang harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja. Manajer juga terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berusaha memfasilitasi kontribusi orang-orang untuk mewujudkan rencana yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusialah yang bekerja untuk menciptakan tujuan, berinovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam menjalankan perannya sebagai pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional perusahaan. Tujuan organisasi akan sulit tercapai tanpa adanya peran dari manusia, meskipun alat-alat pendukung sudah sangat canggih, karena sumber daya manusia yang berkualitas memiliki kemampuan, meliputi daya pikir dan daya fisik, untuk itu organisasi perlu melakukan pemilihan SDM yang handal (Larasati, 2018:5).

Masalah yang berkaitan dengan orang atau karyawan sering berakar pada konsep manajemen bahwa setiap orang pada dasarnya sama dan mereka semua dapat diperlakukan sama. Meskipun tidak ada dua orang yang benar-benar identik, dan setiap orang berbeda secara fisik, emosional dan psikologis. Intinya adalah bahwa di antara karyawan menarik perhatian manajer sehingga setiap orang dapat mengenali, mengeksplorasi, dan mengembangkan potensi diri sehingga dapat

bekerja secara mandiri optimal dan produktif di perusahaan. Tentunya hal ini dapat dicapai dengan adanya komitmen karyawan.

Perilaku yang berbeda dari pimpinan perusahaan dapat menyebabkan kurangnya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi, namun hal itu sebaliknya. Pimpinan dalam hal ini harus memperlakukan karyawan secara adil. Menurut Gibson,et.al (Anggraini, 2016:4) Komitmen organisasional adalah identifikasi rasa, keterlibatan kesetiaan yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Teori ini juga di dukung oleh hasil penelitian (Irawan, 2016 : 153) menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif.

Keadilan adalah topik yang menarik dalam kehidupan organisasi dan kolaborator. Menjaga hubungan dengan karyawan di area ini berarti:bahwa manajer atau pejabat Sumber Daya Manusia selalu:mengantisipasi bahwa, terlebih lagi, tidak ada persepsi ketidakadilan yang akan muncul tersebar luas di kalangan pekerja. Keputusan tepat dan adil tetap perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan ditetapkan sebelumnya. Menurut Mondy R.W (Farla, 2019:19) keadilan lebih jauh menyatakan bahwa seseorang termotivasi terhadap persepsi

keadilan atas imbalan yang diterima untuk usaha tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain.

Keterlibatan dengan setiap karyawan juga penting, karena dengan komitmen seorang karyawan dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen bekerja secara optimal agar dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya pada pekerjaannya sehingga apa yang telah dilakukannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Keterikatan karyawan merupakan masalah mendasar bagi perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan karyawannya karena seorang karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan.

Ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan besar karyawan tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan. Karyawan memiliki *sense of belonging* atau rasa memiliki terhadap suatu perusahaan, yaitu perasaan cinta terhadap perusahaan antara karyawan lainnya, lingkungan bisnis yang mendukung, dan gaji yang diterima dianggap wajar dan sesuai dengan apa yang diberikan. Sebaliknya jika seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, maka hal itu disebabkan kurangnya apresiasi stakeholders perusahaan di lingkungan kerja dan diperlakukan tidak adil atas apa yang diberikan kepada perusahaannya. Komitmen seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu kompensasi atau gaji yang diterima setiap karyawan dan kewajiban untuk tetap tinggal di perusahaan.

Ketika karyawan merasakan keadilan prosedural dan keadilan distributif dari perusahaan dalam bentuk penerimaan upah dan penghargaan yang baik dan penerapan prosedur yang berlaku di perusahaan, maka karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk membalas dengan memberikan kontribusi pada perusahaan dengan terciptanya komitmen organisasi yang tinggi, dan sebaliknya. Menurut Bingham (Chasanah, 2015:44-45) secara umum, penelitian menunjukkan bahwa jika proses dan prosedur organisasi yang dianggap adil, maka karyawan akan lebih puas, lebih bersedia untuk menerima keputusan prosedur yang ada dan lebih mungkin untuk membentuk sikap positif tentang organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan akan memberikan kesan positif terhadap organisasi/perusahaan ketika keadilan prosedural dan keadilan distributif dianggap adil.

Untuk meningkatkan komitmen karyawan dibutuhkan adanya keadilan prosedural dan keadilan distributif. Kreitner dan Kinicki (Rahmawati, 2020:19), keadilan prosedural ialah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk menetapkan keputusan. Sementara menurut Simpson & Kaminski (Putra, 2018:44-45) keadilan distributif mengacu pada keadilan diterima saat memberikan hadiah dalam suatu organisasi seperti: pembayaran yang benar tepat waktu dan jumlah yang diterima serta tarifnya keuntungan. Karyawan mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima imbalan finansial (misalnya, menerima gaji atau bonus dari rencana bagi hasil) sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Keadilan distributif dan keadilan prosedural yang diterapkan pada karyawan akan menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih positif. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan persepsi karyawan tentang keadilan prosedural. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dalam imbalan finansial yang mereka terima setelah berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami perasaan keadilan distributif. Semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin besar pengorbanan yang harus dilakukan ketika mereka meninggalkan organisasi.

Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota organisasi akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. (Supriatna, 2021:118), komitmen secara umum diartikan sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang karyawan perusahaan mengungkapkan keprihatinan mereka atas keberhasilan dan kebaikan bisnis mereka. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memberikan efek positif pada pekerjaan yaitu memberikan bisnis yang terbaik adalah menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai dengan tujuan.

Lokasi penelitian dilakukan di Minimarket Ampana Mart New yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani, Dondo, Kec.Ratolindo, Kabupaten Tojo Una-Una, Sulawesi Tengah 94683. Perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan, seperti memberikan pelayanan penjualan perlengkapan bahan-bahan pokok yang

dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian dilakukan di Minimarket Ampana Mart New Kabupaten Tojo Una-Una Khususnya di Kelurahan Dondo Barat karena ingin mengetahui pengaruh keadilan bagi karyawan, mengakibatkan kesejahteraan karyawan, terjadinya ancaman yang tidak diinginkan terhadap perusahaan yang berdampak pada employee engagement. Komitmen karyawan yang rendah dapat menyebabkan kinerja karyawan dalam bekerja menjadi kurang optimal.

Adapun permasalahan komitmen organisasi dapat terlihat dari hasil pengamatan dan wawancara, dimana ketidakkonsistensinya pimpinan dalam menaikkan gaji karyawan, misalnya pimpinan perusahaan menaikkan gaji hanya berdasarkan janji dengan kondisi hati yang lagi senang, namun akan dilupakan ketika pimpinan punya masalah pribadi yang seharusnya perusahaan menaikkan gaji sesuai dengan aturan yang ada seperti, gaji karyawan akan dinaikkan setelah masa kerja tiga bulan. Sedangkan yang dirasakan oleh karyawan lain, dinama gaji akan dinaikkan setelah masa kerja tiga bulan tetapi selama masa kerjanya yang hampir dua tahun sampai dengan keluar tidak juga ada kenaikan gaji. Sehingga karyawan merasa tidak mempunyai nilai yang sama dengan organisasi dan hal inilah yang menyebabkan kinerja karyawan dalam bekerja kurang optimal . Hal ini pula yang menyebabkan beberapa karyawan tidak ingin lagi terikat pada perusahaan dan keluar dari perusahaan.

Permasalahan komitmen karyawan, di duga dipengaruhi oleh keadilan prosedural dan keadilan distributif. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di Minimarket Ampana Mart New Kab. Tojo Una-Una terdapat

permasalahan yaitu, pertama oleh “MR” pada tanggal 27 Juni terkait keadilan prosedural diperoleh bahwa waktu kerja yang seharusnya 8 jam dalam sehari namun, karyawan biasanya kerja 9-10 jam perhari hanya karena kesalahan satu karyawan seperti karyawan tidak diperbolehkan pulang ketika terjadi selisih keuangan pada kasir. Sehingga berpengaruh pada psikologi karyawan dan mengakibatkan beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja.

Permasalahan kedua dari karyawan “FDL” terkait keadilan distributif menyatakan bahwa, gaji yang diberikan pada karyawan tidak seimbang dengan kontribusi yang diberikan dan promosi jabatan yang akan diberikan berdasarkan lamanya karyawan bekerja, tetapi promosi jabatan hanya diberikan pada karyawan yang memiliki kedekatan emosional.

Berdasarkan Permasalahan yang telah dikemukakan di atas. Maka, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Seberapa besar pengaruh keadilan prosedural (X_1) keadilan distributif (X_2) secara simultan terhadap komitmen Organisasi (Y) pada Minimarket Ampana Mart New Kabupaten Tojo Una-Una?
2. Seberapa besar pengaruh keadilan prosedural (X_1) secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y) pada Minimarket Ampana Mart New Kabupaten Tojo Una-Una?
3. Seberapa besar pengaruh keadilan distributif (X_2) secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y) pada Minimarket Ampana Mart New Kabupaten Tojo Una-Una?

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

4. Maksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh keadilan prosedural (X_1) keadilan distributif (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada Minimarket Ampana Mart New Kabupaten Tojo Una-Una.

1.3.2 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keadilan prosedural (X_1) keadilan distributif (X_2) secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y) pada Minimarket Ampana Mart New Kabupaten Tojo Una-Una?

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keadilan distributif (X_2) secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y) pada Minimarket Ampana Mart New Kabupaten Tojo Una-Una?
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keadilan prosedural (X_1) secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y) pada Minimarket Ampana Mart New Kabupaten Tojo Una-Una?

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi minimarket ampana mart new di kabupaten tojo una-una khususnya pimpinan perusahaan dalam proses pengambilan kebijakan keadilan prosedural dan keadilan distributif dalam upaya mencapai komitmen organisasi yang diharapkan.

1.4.2 Manfaat teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan khususnya berkaitan dengan masalah keadilan prosedural, keadilan distributif dan komitmen organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dalam memahami sebuah proses keadilan prosedural dan keadilan distributif dalam mencapai tingkat komitmen organisasi yang diharapkan, dan juga diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan sebuah gambaran dan perbandingan bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keadilan Prosedural

Setiap pemimpin perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila dilakukan dengan cara yang tepat dan benar. Salah satu cara untuk mengambil keputusan supaya karyawan merasa terlibat dan aktif dalam melakukan pekerjaannya adalah keadilan prosedural tersebut. Keadilan prosedural juga harusnya dipahami oleh karyawan agar apa yang menjadi keputusan bisa berlaku adil atau tidak bertentangan dengan hak-hak karyawan itu sendiri. Maka dari itu, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai pengertian keadilan prosedural. Keadilan prosedural berkaitan dengan keadilan dimana keputusan membuat proses.

Keadilan prosedural adalah seperangkat prosedur yang digunakan Pencapaian hasil (keputusan) merupakan dimensi keadilan yang berfokus pada kejujuran yang harus diterima pelanggan saat melakukan pengaduan sesuai dengan aturan dan kebijakan yang ada ditetapkan oleh perusahaan. Keadilan prosedural mengacu pada kebijakan, peraturan dan waktu yang dihabiskan untuk proses penanganan pengaduan. Pelanggan menginginkan akses mudah ke proses pemrosesan komplain dan ingin cepat ditangani terutama orang pertama siapa yang dia panggil.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Rahmawati, 2020:19), keadilan prosedural adalah keadilan yang dihasilkan dari proses dan prosedur pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Greenberg dan Folger (Heavyantono, 2018:3), keadilan prosedural didefinisikan sebagai kewajaran proses yang digunakan untuk mencapai hasil organisasi. Teori keadilan prosedural berpendapat bahwa individu dapat, dalam keadaan tertentu, berkorban secara sukarela, bahkan di luar hasil keputusan jangka pendek. Sedangkan menurut (Yudhian, 2020:125), keadilan prosedural adalah persepsi terhadap proses yang digunakan untuk mengambil keputusan. Keadilan prosedural mencerminkan persepsi keadilan dalam kaitannya dengan: proses atau prosedur yang digunakan untuk menentukan tingkat imbalan yang diterima karyawan.

Colquitt, Lepine & Wesson (Safitri, 2019:26) menyatakan bahwa keadilan prosedural terpenuhi ketika penguasa atau mereka yang berkuasa mematuhi aturan peradilan yang adil. Salah satu aturan dalam pengambilan keputusan adalah memberi kesempatan kepada karyawan atau memilih untuk mengubah pikiran dan pandangan mereka selama proses pengambilan keputusan. Sekalipun mereka tahu bahwa mereka tidak mendapatkan apa yang dijelaskan dalam keadilan distributif (input), tetapi mereka mengetahui prosedur atau proses dimana hal ini dapat terjadi, mereka dapat dianggap sebagai keadilan prosedural.

Menurut Tjahijono (Utama, 2018: 26) berpendapat bahwa keadilan prosedural merupakan mekanisme yang adil untuk mencapai kekayaan yang diharapkan. Menurut Cropanzano et al. (Anggaraini, 2016:03), keadilan prosedural merujuk pada sistem atau cara pembagian besaran pendapatan pekerja. Keadilan prosedural mengacu pada keadilan prosedural. Ini mengacu pada keadilan yang dirasakan dari cara dimana hasil dialokasikan. Keadilan prosedural

mempengaruhi persepsi orang tentang organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Nabatachi et al. (Chasanah, 2015: 32) Keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan aturan dan prosedur yang mengatur suatu proses.

Menurut Nabatachi et al. (dalam Hasanah, 2020: 14) Keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan aturan dan prosedur yang mengatur suatu proses. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (Seprini, 2019:110), keadilan prosedural adalah keadilan yang dihasilkan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan. Sedangkan menurut Colquitt et al. (Supravina, 2021: 91-92) Keadilan prosedural didasarkan pada suatu proses atau prosedur yang digunakan atasan dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, saya menyimpulkan bahwa keadilan prosedural adalah bagian dari organisasi dalam hal kondisi hukum yang dialami oleh karyawan dalam organisasi, khususnya dalam proses dan prosedur yang diatur di mana perspektif komponen keadilan prosedural ditujukan tergantung pada, sejauh mana sejumlah aturan dipatuhi atau dilanggar.

2.1.1.2 Komponen-Komponen Keadilan Prosedural

Leventhal (Utama, 2018:34) juga mencatat perlunya komponen untuk menegakkan dan menjunjung tinggi keadilan prosedural. Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Ada agen yang berfungsi mengumpulkan informasi dan membuat keputusan. Agen ini adalah pihak-pihak yang terlibat dalam suatu prosedur sehingga klaim-klaim yang berkaitan dengannya jelas arahnya.

- b. Ada aturan yang jelas dan kriteria yang baku. Hal ini dimaksudkan sebagai standar dalam melakukan evaluasi.
- c. Ada tindakan nyata untuk mengumpulkan dan menayangkan informasi. Tanpa aktivitas ini maka penilaian keadilan akan sulit dilakukan.
- d. Ada struktur dan hierarki keputusan. Dengan prosedur yang sama akan ditelorkan beberapa hasil dan keputusan. Kedudukan hasil dan keputusan ini harus diatur posisinya sehingga secara sistematis peran masing-masing menjadi jelas. Keputusan yang posisinya lebih tinggi tidak bisa dibatalkan oleh keputusan yang posisinya lebih rendah.
- e. Keputusan yang dibuat selalu disampaikan secara terbuka kepada semua pihak yang bersangkutan. Hal ini merupakan upaya untuk menjaga netralitas dan minimalisasi bias.
- f. Prosedur selalu dijaga agar tetap standar melalui pengawasan dan pemberian sanksi bila ada penyimpangan. Ada mekanisme untuk mengubah prosedur bila prosedur yang diterapkan ternyata tidak bisa berjalan sesuai dengan ketentuan.

2.1.1.3 Aspek-Aspek keadilan prosedural

Jika setiap aturan dalam suatu organisasi dapat dipenuhi, maka dapat dikatakan bahwa proses tersebut akan adil. Dalam konteks ini, Laventhal (Chasanah, 2015: 33-34) mengidentifikasi enam aturan dasar keadilan prosedural. Keenam aturan tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Konsistensi. Prosedur yang adil harus konsisten dari orang ke orang lain, tetapi juga kadang-kadang. Setiap orang berhak dan diperlakukan sama dalam prosedur yang sama.
 - b. Minimalkan prasangka. Ada dua sumber bias yang umum terjadi, yaitu: kepentingan individu dan doktrin yang tidak memihak. oleh karena itu di upaya untuk meminimalkan bias ini harus dihindari demi kepentingan individu maupun pihak.
 - c. informasi yang tepat. Informasi yang diperlukan untuk menentukan bahwa Penilaian ekuitas yang akurat harus didasarkan pada fakta. Sebagai pendapat sebagai dasar, itu harus disampaikan oleh seseorang yang benar-benar tahu menyelesaikan masalah dan informasi yang disajikan.
 - d. Bisa diperbaiki. Upaya untuk memperbaiki kesalahan meliputi: salah satu tujuan penting harus penegakan keadilan. Oleh karena itu, prosedur adil juga mendukung aturan yang ditujukan untuk perbaikan error yang ada atau error yang akan muncul.
 - e. Representatif Dikatakan adil jika suatu upaya telah dilakukan sejak awal untuk melibatkan semua pihak yang terlibat.
 - f. Etis. Prosedur yang adil harus didasarkan pada standar etika dan moral. Jadi, meskipun berbagai hal di atas terpenuhi, jika substansi tidak memenuhi standar etika dan moral tidak dapat dianggap adil.
- Aspek keadilan prosedural yang diuraikan di atas sudah selaras dengan aspek keadilan prosedural yang dijelaskan oleh Laventhal, dkk(Chasanah, 2015:33-34) dalam jurnal yang berjudul “Organizational Justice: the investasi

yang solid dalam organisasi”, yaitu konsistensi, bebas bias, akurat, ditingkatkan, representatif (perwakilan) dan etika.

Berdasarkan uraian di atas, maka aspek keadilan prosedural yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan penjelasan di atas memiliki beberapa aspek termasuk konsistensi, minimalisasi bias, informasi yang akurat, dapat diperbaiki, representatif, dan etis. Berdasarkan perhitungan rerata empiris enam aspek keadilan prosedural, aspek minimisasi bias memiliki mean empiris tertinggi dibandingkan dengan aspek lainnya. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa aspek minimisasi bias adalah aspek yang paling berpengaruh terhadap variabel keadilan prosedural.

2.1.1.4 Model Keadilan Prosedural

Ada dua model keadilan prosedural, model pertama dikenal sebagai dengan model keadilan pribadi (self-interest model) menurut Thibaut & Walker (dalam Chasanah, 2015:34-37). Berikut ini adalah pembahasan model kepentingan pribadi dan model kelompok kepentingan.

- a. Model Minat Pribadi Pembahasan, antara lain, keadilan prosedural dalam psikologi sosial timbul dari suatu konflik. Pengambilan keputusan yang melibatkan lebih dari seseorang sering terjebak karena tidak ada kecocokan. Tidak ada pihak ingin menyerah karena tidak ingin kehilangan kesempatan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Lebih dari itu, orang lebih cenderung mencoba tidak hanya mendapatkan apa yang dia inginkan, tetapi juga berusaha manfaatkan sebanyak mungkin dari interaksi atau transaksi. Sifat egois ini adalah gejala dari banyak orang

ditemukan di tempat yang berbeda dan pada kesempatan yang berbeda. Di depan dapatkan semuanya, orang-orang yang terlibat dalam proses sosial mencoba untuk mengendalikannya. Keadilan prosedural dikaitkan dengan rendahnya konflik dan ketidakharmonisan dalam kelompok, organisasi atau lembaga sosial. Hal ini merupakan pandangan dari keadilan prosedural objektif. Secara subyektif dikatakan bahwa suatu prosedur itu adil jika memungkinkan kepentingan individu.

- b. Model Nilai Grup Berlawanan dengan asumsi model kepentingan pribadi, model kedua ini menganggap bahwa individu tidak dapat dipisahkan dari kelompok. Dalam kelompok, individu pada dasarnya mengutamakan kebersamaan daripada pada kepentingan diri sendiri. Prinsip partisipasi, kerjasama dan altruisme akan lebih menonjol daripada egoisme individu meskipun keegoisan ini tidak bisa hilang sepenuhnya. Juga model ini menganggap bahwa prosedur adalah aturan yang mengatur pengobatan, struktur dan proses sosial. Keadilan prosedural menurut model ini pada dasarnya kompatibilitas antara nilai grup dan prosedur kelompok. Ketika situasi ini diciptakan dalam keadilan Aspek prosedural juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur. Karena itu, pada bagian dari anggota kelompok, keadilan ini mempengaruhi penilaian pemimpin dan institusi. Di sisi lain, pemimpin atau penguasa juga akan menekankan pentingnya kepatuhan terhadap prosedur bagi anggota kelompok. Dengan demikian, ada hubungan searah antara penilaian untuk menilai oleh kelompok. Fakta ini menjadi salah satu aspek penting dalam kajian keadilan prosedural

menurut: model ini. Model ini juga mengasumsikan bahwa individu akan berpikir tentang: hubungannya dengan kelompok, terutama dengan pemimpin atau mereka yang berkuasa, yang akan terjadi dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada dua jenis model keadilan prosedural, yaitu model kepentingan pribadi dan model kepentingan pribadi model nilai kelompok. Dijelaskan bahwa dalam model kepentingan pribadi terkait dengan asal mula konflik, seberapa besar atau kecilnya tingkat konflik dan ketidakharmonisan dalam kelompok, organisasi atau lembaga sosial dan egosentrism. Kemudian pada model nilai grup menganggap bahwa individu tidak dapat dipisahkan dari kelompok. Dalam kelompok pada dasarnya mengutamakan individu pada kebersamaan daripada egois.

2.1.1.5 Indikator Keadilan Prosedural

Colquitt, Lepine & Wesson (Safitri, 2019:28) menyebutkan beberapa indikator dalam keadilan prosedural, yaitu:

- a. Konsistensi, artinya memperhatikan dalam proses yang adil pada tingkat konsistensi prosedur bagi karyawan dari waktu ke waktu. Setiap orang seharusnya memiliki hak dan harus diperlakukan sama dalam prosedur yang sama.
- b. Netral atau menghindari bias, yaitu prosedur yang digunakan dalam mengambil keputusan berdasarkan fakta yang ada, dan tidak didasarkan

pada kepentingan pribadi karyawan atau perasaan pribadi dari otoritas yang mengambilnya keputusan.

- c. Akurasi atau akurasi, artinya informasi yang digunakan: merumuskan dan membenarkan keputusan menyeluruh atau lengkap dan memiliki tingkat kebenaran atau akurasi dan bukan sembarang pendapat atau pendapat siapa pun.
- d. Correctability, artinya prosedur yang adil harus berisi aturan yang ditujukan untuk perbaikan kesalahan yang ada dan menghindari kemungkinan kesalahan akan terjadi.
- e. Representatif, melibatkan semua elemen yang terlibat pada metode.
- f. Prosedur etis yang dianggap adil, yaitu harus berdasarkan peraturan perundang-undangan standar etika atau moral yang ada.

Indikator keadilan prosedural menurut Muslimin (2017:37-38):

- a. Kontrol proses

Proses adalah suatu rangkaian aksi yang saling berkaitan dan memiliki fungsi untuk melakukan transformasi materi. Yang mencakup semua sumber daya yang terlibat di dalam proses secara umum adalah berupa masukan (input) proses (seperti bahan baku) dan keluaran (output) proses (seperti produk yang dihasilkan).

- b. Pengendalian Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pemilihan alternatif terbaik dari beberapa alternatif secara sistematis untuk ditindaklanjuti (digunakan) sebagai suatu cara pemecahan masalah. Teori pengambilan keputusan

adalah teori-teori atau teknik-teknik atau pendekatan yang digunakan dalam suatu proses pemilihan alternatif secara sistematis untuk ditindaklanjuti (digunakan sebagai suatu cara pemecahan masalah).

c. Koherensi

Koherensi didefiniskan sebagai sebuah pola keterkaitan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sehingga kalimat memiliki kesatuan makna yang utuh.

d. Bebas Prasangka

Metode ilmiah harus mempunyai sifat bebas dari prasangka, bersih dan jauh dari pertimbangan subjektif. Menggunakan suatu fakta haruslah dengan alasan dan bukti yang lengkap dan dengan pembuktian yang objektif.

e. Akurasi informasi

Sebuah informasi harus akurat karena dari sumber informasi hingga penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan yang dapat mengubah atau merusak informasi tersebut. Informasi dikatakan akurat apabila informasi tersebut tidak bias atau menyesatkan, bebas dari kesalahan-kesalahan dan harus jelas mencerminkan maksudnya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Seprini, 2019:110), ada enam indikator utama dalam keadilan prosedural, yaitu:

- a. Konsistensi Itulah tekad dan stabilitas dalam bertindak sesuai dengan kebijakan yang terus mencoba sampai ada satu prestasi yang dicapai.

- b. Minimalkan Bias Itu adalah tindakan untuk mengurangi dalam hal menyampaikan kata-kata itu tidak berguna atau disalahpahami oleh seseorang.
- c. Informasi yang Akurat Artinya, informasi yang tidak ragu, artinya sama: disampaikan kepada penerima bebas kesalahan dan tidak menyesatkan, harus dijelaskan dan mencerminkan artinya atau dengan kata lain tidak menimbulkan pertanyaan bagi penerima informasi.
- d. Dapat diperbaiki Yaitu ketentuan atau peraturan yang jika tidak sesuai prosedur dapat dengan mudah diubah dan diperbaiki menghasilkan.
- e. Perwakilan Yaitu ketentuan atau aturan yang set dapat mewakili semua lapisan pemberi atau penerima informasi.
- f. Etis Artinya, aturan atau peraturan yang dibuat sesuai dengan prinsip-prinsip perilaku yang baikumumnya setuju.

2.1.2 Keadilan Distributif

2.1.2.1 Pengertian Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah kejujuran yang dirasakan oleh pelanggan mengikuti pengaduan. Keadilan distributif termasuk perasaan yang timbul dari interaksi setelah pertemuan dan keluhan layanan negatif berikutnya (Voorhees dan Brady. dalam Dewi, 2020:16). Sedangkan menurut Schermerhorn (Puspasari, 2017:397) Keadilan distributif mengacu pada sejauh mana hasil didistribusikan secara adil di antara orang-orang dan tanpa memperhitungkan karakteristik individu berdasarkan etnis, ras, jenis kelamin, usia atau lainnya. kriteria tertentu. Misalnya, apakah perempuan dan minoritas diperlakukan secara adil dalam

kenaikan gaji dan promosi. Adapun menurut Gilliland (Yudhian, 2020:125) mengatakan bahwa: Keadilan distributif adalah keadilan hasilbenar-benar diterima oleh karyawan.

Menurut Tjahjono (Afuan.M, 2021:335). Keadilan distributif adalah keadilan yang berkaitan dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk menentukan alokasi sumber daya tersebut. Keadilan semacam ini menyangkut persepsi seseorang tentang keadilan karir yang mereka terima. Sedangkan menurut Colquitt (Rahmawati, 2020:17), keadilan distributif mengacu pada pembagian hasil organisasi yang seimbang dalam bentuk gaji, tunjangan dan bonus. Ketika individu dalam organisasi memperhatikan bahwa rasio input imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasa masuk akal menunjukkan adanya keadilan distributif. .

Menurut Cooper dan Sawaf (Seprini, 2019:110), distributif keadilan (distributive justice) adalah keadilan pada alokasi output (hasil) dan hadiah anggota bisnis. Keadilan distributif adalah persepsi karyawan tentang bagaimana imbalan dan sumber daya didistribusikan atau diberikan kepada semua karyawan di perusahaan. Konsep keadilan distributif tidak lain adalah terkait dengan kompensasi yang dianggap sebagai salah satu elemen yang dianggap penting bagi sebagian karyawan dalam suatu perusahaan.

Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (outcome) yang diterima karyawan dari organisasi Greenberg & Baron (Utama, 2018:03). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (Tjahyanti, 2017:396) Keadilan distributif berfokus pada keadilan atas hasil, seperti gaji dan pengakuan

yang karyawan terima. Hasil dapat dialokasikan dengan berbagai cara. Contohnya, perusahaan akan mendistribusikan kenaikan gaji secara seimbang antar karyawan atau perusahaan mendasarkannya pada karyawan yang paling membutuhkan uang. Para karyawan cenderung menerima hasil kerjanya yang paling adil ketika hasil kerja mereka didistribusikan secara seimbang.

Menurut Konospaske & Matteson (Safitri, 2019:25) Keadilan distributif merupakan persepsi karyawan mengenai bagaimana penghargaan dan sumber daya didistribusikan atau diberikan pada semua karyawan di perusahaan. Konsep keadilan distributif tidak lain berhubungan dengan kompensasi yang dianggap sebagai salah satu elemen yang dianggap penting bagi beberapa karyawan di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Colquitt (Heavyanto,2018:03) menjelaskan bahwa keadilan distributif didasarkan pada teori ekuitas (equity theory), dimana teori ini menunjukkan komparasi secara sederhana dari rasio output-input individu dengan rasio output-input individu lainnya yang menjadi pembanding.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif adalah sejauh manakah keadilan imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi dan sebandingkah imbalan yang diterima karyawan dengan imbalan yang diterima orang lain dalam organisasi tersebut. Imbalan yang dimaksudkan bukan hanya penghargaan yang diterima oleh karyawan tetapi sejauh mana imbalan tersebut dapat mensejahterakan karyawan, yaitu meliputi kesejahteraan fisik, psikologis, ekonomi dan sosial.

2.1.2.2 Aspek-Aspek Keadilan Distributif

Aspek yang digunakan untuk mengukur keadilan distributif menggunakan item pengukuran yang dikembangkan oleh Colquitt (dalam Chasanah, 2015:39-40), aspek keadilan distributif adalah sebagai berikut.

- a. Perbandingan, menunjukkan bahwa imbalan yang diperoleh mencerminkan upaya dimasukkan ke dalam pekerjaan.
- b. Kelayakan, menunjukkan bahwa kelayakan hadiah yang diperoleh adalah sesuai dengan penyelesaian pekerjaan.
- c. Kontribusi, menunjukkan bahwa imbalan yang diperoleh adalah mencerminkan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Prestasi, menunjukkan bahwa imbalan yang diperoleh sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan pendapat angka-angka di atas, variabel keadilan distributif menggunakan aspek yang dikembangkan oleh Colquitt (Chasanah, 2015:39-40), aspek yang digunakan untuk mengukur keadilan distributif kesetaraan, kelayakan, kontribusi, dan kinerjanya.

2.1.2.3 Nilai-Nilai Keadilan Distributif

Nilai-nilai keadilan distributif sangat bervariasi menurut Deutsch dan Rohrbaugh dkk.,(Chasanah, 2015:39-43). Beberapa nilai yang telah diidentifikasi dalam hal metode distribusi dijelaskan sebagai berikut.

- a. Distribusi proporsional

Menurut Teori Ekuitas Adam (Chasanah, 2015:39-43) keadilan distributif pada prinsipnya dapat tercapai jika: penerimaan dan masukan antara dua

orang adalah serupa. Ketika seseorang melakukan perbandingan dan dia menemukan bahwa persamaan kurang lebih, dia akan menilai secara tidak adil. Namun, kapan? diketahui bahwa dari persamaan ini rasio diterima, lebih besar, apakah ada kemungkinan lebih tertahankan? atau tidak dikatakan tidak adil dibandingkan jika rasio diterima lebih rendah dari yang seharusnya.

b. Distribusi merata

Dalam prinsip distribusi ini, semua orang yang terlibat pemerataan dengan orang lain. Ketika prinsip ini digunakan, variasi penerimaan antara satu orang dengan orang lain sangat kecil atau bahkan tidak sama ada. Mungkin ada variasi ketika ada jenis lajur atau bagian yang berbeda. bagian dari suatu organisasi atau kelompok. Variasi terjadi antar kelompok, bukan dalam setiap kelompok.

c. Distribusi sesuai kebutuhan

Prinsip ketiga mengutamakan kebutuhan sebagai pertimbangan untuk: distribusi. Di sini dapat diartikan bahwa seseorang akan mendapatkan proporsi menurut kebutuhannya dan dalam hubungan kerja semakin besar menerima upah. Prinsip ini diperhitungkan ketika memberikan upah pekerja/buruh di Indonesia. Yang perlu diperhatikan adalah: persyaratan fisik minimal. Menurut kritikus (Chasanah, 2015:39-43) Standar KFM pembayaran dinilai terlalu rendah. Orang yang kebutuhan fisiknya terpuaskan, apalagi, standar minimum hanya bisa bertahan, tetapi tidak

mengembangkan. Oleh karena itu, kebutuhan dinilai sebagai dasar pendistribusian kurang memotivasi orang untuk menjadi lebih produktif.

d. Distribusi sesuai dengan penawaran dan permintaan di pasar

Mekanisme pasar seringkali dianggap tidak tepat sebagai dasar perumusan formulasi keadilan. Mekanisme ini merupakan bagian penting dari Kapitalisme sering diidentikkan dengan kekuasaan di tangan yang kuat. Di antara konsep mekanisme pasar yang dapat diterapkan untuk: Merumuskan keadilan adalah penawaran dan permintaan. Versi sementara permintaan sesuai dengan kebutuhan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakadilan, tetapi tidak selalu itu berkata. Ketika stok (penawaran) benar-benar tidak ada maka itu tidak bisa tidak adil. Di sisi lain, tawaran berlebihan tanpa melihat permintaan itu akan menyebabkan ketidakadilan juga. Untuk menjaga mekanisme ini adil, menurut Smith (Chasanah, 2015:39-43) mengemukakan bahwa: nilai-nilai kemanusiaan yang selalu dijunjung tinggi.

e. Distribusi Prioritaskan dan manfaatkan orang lain

Tidak semua orang memiliki potensi, bisa berusaha untuk mendapatkan hasil dari usahanya. Penyandang cacat, orang sakit, anak-anak, orang tua, orang miskin, Anak yatim adalah kelompok yang perlu didukung. Mereka akan sulit bertahan hidup tanpa sentuhan sisi bahagia. salah satu dari prinsip keadilan distributif adalah konsep amal. Nilai-nilai agama, sosial dan budaya budaya di berbagai belahan dunia menekankan pentingnya

bantuan amal sebagai upaya mewujudkan keadilan sosial (Chasanah, 2015:39-43).

f. Kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi

Hakikat keadilan adalah keadilan sosial. Keadilan tidak dapat dirumuskan tanpa konteks sosial. Orang yang mengatakan "Saya harus jujur tentang diri sendiri" sebenarnya merumuskan keadilan sosial sebagai keadilan bagi diri yang dimaksudkan atas dasar perbandingan dengan orang lain. Persoalannya, keadilan merupakan salah satu pilar yang menjamin kehidupan sosial yang berkelanjutan. Dari sekian banyak prinsip keadilan distributif, tiga di antaranya adalah prinsip proporsionalitas, keadilan dan persyaratan yang paling banyak dibahas dan diimplementasikan. prinsip proporsional berusaha untuk menciptakan hubungan sosial yang berfokus pada produktifitas.

Berdasarkan beberapa nilai keadilan distributif yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai yang harus ada dalam keadilan distributif adalah distribusi proporsional, pemerataan, distribusi berdasarkan permintaan, distribusi berdasarkan penawaran dan permintaan, distribusi yang mengutamakan dan menguntungkan orang dan kepentingan lain bersama di atas kebaikan bersama. Adanya nilai yang sangat distributif keberadaannya diharapkan, selain menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan kehidupan sosial, kehadiran nilai-nilai tersebut akan meningkatkan motivasi untuk berbuat lebih produktif.

2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Keadilan Distributif

Adapun prinsip-prinsip yang diterapkan dalam keadilan distributif Menurut Robbins dan Hakim (Puspasari, 2017:397-398) adalah sebagai berikut:

- a. prinsip kesetaraan Ini berarti bahwa individu adalah sama dalam segala hal mengenai jenis perawatan yang digunakan terlibat harus diperlakukan sama, bahkan jika mereka berbeda pada orang lain, itu namanya tidak dihormati (Velasquez 2014, 395).
- b. Perlu prinsip Prinsip kebutuhan berlaku ketika kita percaya bahwa mereka yang kebutuhan terbesar harus menghasilkan hasil yang lebih besar daripada mereka yang kebutuhan rendah.
- c. prinsip kesetaraan Ekuitas berarti situasi yang ada ketika rasio antara pengembalian dan input seseorang keseimbangan dengan orang lain (Daft, 2010, 449).

2.1.2.5 Indikator Keadilan Distributif

Menurut Goleman (2013:44) jelaskan bahwa keadilan distributif dibagi menjadi empat indikator utama, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jadwal kerja Itu ada hubungannya dengan waktu diberikan kepada karyawan oleh perusahaan saat menyelesaikan pekerjaan data yang dapat diukur dengan berapa lama karyawan telah bekerja, waktu memulai dan mengakhiri pekerjaan dan santai.
- b. Manajemen diri adalah kemampuan seseorang yang mengendalikan dan cara mengatasi emosi sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif bagi kinerja tugas, memiliki kepekaan ke jantung, dan mampu

memperlambat kesenangan untuk mencapai target dan mampu pulih dari stres emosional.

- c. Motivasi (Motivasi Diri) Motivasi diri adalah keinginan yang terdalam untuk bergerak dan pimpin diri Anda ke tujuan, tolong mengambil inisiatif dan mengambil tindakan sangat efektif, dan mampu bertahan dan bangkit kembali dari kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati (Empati/Kesadaran Sosial) Empati adalah sebuah kemampuan rasakan apa yang orang rasakan orang lain, mampu memahami sudut pandang orang lain dan membina hubungan timbal balik percaya, dan mampu menyelaraskan diri dengan berbagai jenis hubungan.
- e. Keterampilan sosial (hubungan) Pengelolaan) Manajemen hubungan adalah kemampuan mengatasi emosi baik dalam hal sosial dengan orang lain, untuk dapat membaca situasi dan jaringan sosial dengan hati-hati, berkomunikasi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk memberikan pengaruh, memimpin, berkonsultasi, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi yang kuat untuk bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Robbins (Pratiwi, 2017:20) menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada

keinginan meninggalkannya. Sedangkan Komitmen karyawan dapat didefinisikan dengan dua cara yang berbeda. Cara pertama diajukan oleh Rivai(Simatupang P, 2021:28), yang mengatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak, menggambarkan bahwa komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Robbins (Supriatna, 2021:118), berpendapat bahwa komitmen karyawan merupakan upaya untuk mendefinisikan dan terlibat dalam bisnis dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Putra, 2020:143), komitmen umumnya didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan ingin percaya sepenuhnya, menerima tujuan perusahaan dan bersedia tinggal dan tidak akan pergi perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Adapun Allen & Meyer (Safitri, 2019:13) mengemukakan bahwa keterikatan menurut organisasi mencerminkan sikap seorang karyawan yang memilih untuk bertahan di perusahaan, dengan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Chairy (Wulandari, 2017:115) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai komitmen organisasional memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Sedangkan menurut Colquitt, et al(Suprawina, 2021:68) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi

anggota organisasi. Adapun menurut (Samsuddin, 2018:61) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut (Kholidi, 2019:14) Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Gibson,et.al (Anggraini, 2016:4) Komitmen organisasional adalah identifikasi rasa, keterlibatan kesetiaan yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dalam organisasi merupakan rasa keterikatan yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, sehingga karyawan tersebut tidak mau meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

2.1.3.2 faktor-faktor Komitmen Organisasi

Darmadi (2018:209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- e. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
- f. Factor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- g. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018:245) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

- a. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- b. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

- c. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- d. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- e. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.1.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

- a. Affective commitment, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- b. Continuance commitment, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- c. Normative commitment, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Yusuf (2018:39) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah :

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- b. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
- c. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

2.1.3.4 Model Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen (Pratiwi, 2017:20-21), ada tiga model keterlibatan dan dinyatakan dalam tiga poin utama:

- a. Keterlibatan afektif atau afektif keterlibatan adalah komitmen sebagai ikatan atau keterlibatan emosional dalam mengidentifikasi dan melibatkan dalam perusahaan. Dalam hal ini, orang tersebut tinggal di perusahaan atas kemauannya sendiri
- b. Komitmen berkelanjutan, yaitu komitmen individu berdasarkan pertimbangkan apa yang harus kamu korbankan ketika kamu pergi meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini, orang tersebut memutuskan untuk tinggal ke perusahaan karena mereka melihatnya sebagai pemenuhan membutuhkan
- c. Komitmen normatif, yaitu tentang tanggung jawab untuk bisnis. Individu bertahan dengan perusahaan karena mereka merasa harus setia pada perusahaan.

Berdasarkan ketiga pendekatan yang telah di jelaskan diatas, pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan perusahaan menjadi hal yang umum. Namun demikian sifat dari tiap bentuk komitmen tersebut berbeda.

2.1.3.5 Bentuk Komitmen Organisasi

Formulir Komitmen Menurut Argyris (Pratiwi, 2017:21-22), dua Bentuk komitmenya adalah:

- a. Secara eksternal, ikatan dibentuk oleh lingkungan melalui lingkungan kerja. Komitmen ini berasal dari persyaratan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pekerja yang menghasilkan penghargaan dan hukuman. Wewenang manajer dan supervisor sangat penting dalam menentukan kejadian komitmen ini, karena tidak ada kesadaran individu atau tugas yang diberikan.
- b. Secara internal, merupakan komitmen yang berasal dari seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan alasan dan motivasinya. Otoritas berkaitan erat dengan komitmen internal individu karyawan. Proses pemberdayaan akan berhasil jika ada motivasi dan kemajuan yang kuat mengembangkan diri dan merangsang kreativitas individu dalam menerima tanggungjawab.

2.1.3.6 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Shaleh (2018:51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- a. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Adapun menurut Karem (Suprawina, 2019:95) dalam komitmen organisasional sebagai berikut:

- a. Keyakinan terhadap tujuan dan nilai organisasi (Belief in the goals and values of the organization)
- b. Kemauan untuk berperan aktif dalam organisasi (Willingness to play an active role in the organization)
- c. Loyalitas dalam organisasi (Loyalty in the organization)

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

2.1.4.1. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi

Keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang diperoleh dari prosedur digunakan untuk membuat keputusan (Folger & Cropanzano dkk, dalam Putra, 2018:45). Menurut Simpson & Kaminski (Putra, 2018:45), keadilan prosedural mengacu pada tingkat proses pengambilan keputusan formal yang terkait dengan hasil, termasuk itu termasuk penyediaan sistem pengaduan atau permintaan dari karyawan sehubungan dengan konsekuensi

pada tahap awal pengambilan keputusan keputusan (Simpson & Kaminski, dalam Putra, 2018:45). Karyawan menerima aspek yang berbeda terkait dengan keadilan prosedural ketika karyawan mengalami kemungkinan untuk mempengaruhi keputusan, untuk mengekspresikan diri suara, atau menggunakan informasi yang akurat untuk pengambilan keputusan (Price & Lavelle dkk, dalam Putra, 2018:46) Keadilan prosedural dapat memengaruhi keterlibatan karyawan sebagai pemberdayaan anggota organisasi menuju peran kerja karyawan, dalam keterlibatan, memberdayakan orang dan menunjukkan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional selama memainkan pertunjukan. Secara umum, employee engagement (keterlibatan karyawan) keterlibatan individu dan kepuasan serta antusiasme untuk bekerja (Harter & Schmidt, dalam Putra, 2018:46-47). karyawan yang terikat adalah kesadaran dalam konteks bisnis dan pekerjaan dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi. Banyak organisasi percaya bahwa keterlibatan merupakan sumber keunggulan kompetitif yang dominan keuntungan). Penggerak utama dari keterlibatan karyawan adalah komunikasi, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih maju dan percaya bahwa manajer terlibat dalam organisasi (Kular et al., dalam Putra, 2018:47). Hasil penelitian Margaretha dan Elisabeth (Putra, 2018:47) menunjukkan bahwa: keadilan prosedural adalah prediktor keterlibatan karyawan. hasil penelitian Budiarto & Rani (Putra, 2018:47) menunjukkan bahwa keadilan prosedural prediktor keterlibatan karyawan. Penelitian ini telah dilakukan sebelumnya oleh Saks (Putra, 2018:47) yang

menduga bahwa keadilan prosedural adalah prediktor menciptakan keterlibatan karyawan dalam organisasi. hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural memprediksi organisasi keterlibatan, tetapi tidak memprediksi keterlibatan kerja.

2.1.4.2. Pngaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Folger & Cropanzano (Putra, 2018:44-45); Witt, Kacmar, & Andrews (Chi & Han, 2008) mendefinisikan keadilan distributif sebagai keadilan diterima dari alokasi sumber pendapatan organisasi. Sementara menurut Simpson & Kaminski (Putra, 2018:44-45) keadilan distributif mengacu pada keadilan diterima saat memberikan hadiah dalam suatu organisasi seperti: pembayaran yang benar tepat waktu dan jumlah yang diterima serta tarifnya keuntungan. Karyawan mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima imbalan finansial (misalnya, menerima gaji atau bonus dari rencana bagi hasil) sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap karyawan terhadap organisasi Ambrose & Arnaud (Putra, 2018:44-45). Dalam model ekstrinsik, ketika karyawan diperlakukan secara adil setelah berpartisipasi dalam rencana distribusi keuntungan, karyawan mengalami perasaan keadilan distributif. Belajar Hal ini sebelumnya dilakukan oleh Saks (Putra, 2018:44-45) yang menduga bahwa keadilan distributif sebagai prediktor pembentukan keterikatan karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian Saks (Putra, 2018:44-45) tidak memberikan bukti bahwa keadilan

distributif memprediksi komitmen untuk bekerja dan komitmen terhadap organisasi.

2.1.4.3. Pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi

Keadilan distributif didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang distribusi yang adil dari sumber daya organisasi. Individu dalam organisasi akan mengevaluasi distribusi hasil organisasi dengan mempertimbangkan beberapa aturan distribusi yang paling umum digunakan, yaitu hak menurut keadilan atau pemerataan. Teori ekuitas menjelaskan bahwa orang percaya bahwa penghargaan organisasi harus didistribusikan berdasarkan tingkat kontribusi individu (Luthans, 2011). Begitu juga menurut (Davis, 2005) work engagement umumnya melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaan. komitmen kerja adalah variabel yang mencerminkan tingkat kekerabatan yang dianggap milik individu fungsi tertentu dalam organisasi. Kemudian teori ini diperkuat oleh Penelitian Malik dan Alvi (2018) menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Gambar Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Indra trio suprawina (2021)	<i>Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interpersonal Terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional: Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi</i>	Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS 3.0	(X1) Keadilan Prosedural Dan (X2) Keadilan Interpersonal Terhadap (Y) Perilaku Menyimpang Organisasional : Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Keadilan interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Keadilan prosedural mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasional. Keadilan interpersonal mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasional. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap perilaku

					menyimpang organisasional. Komitmen organisasional memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional. Komitmen organisasional memediasi pengaruh keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2.	Citra Febriani Safitri (2019)	<i>Kontribusi Keadilan Distributif, Prosedural Dan Interaksional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Rekreasindo Nusantara Makassar</i>	Data dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda.	(X1) Keadilan Distributif, (X2) Prosedural Dan (X3) Interaksional Terhadap (Y) Komitmen Organisasi.	Hasil analisis memberikan 4 kesimpulan yaitu: (1) keadilan distributif, prosedural, dan interaksional memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Rekreasindo Nusantara dengan kontribusi sebesar 3.1%. (2) keadilan distributif

					memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Rekreasindo Nusantara, dengan nilai kontribusi sebesar 2.5%. (3) keadilan prosedural tidak memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Rekreasindo Nusantara (4) keadilan interaksional tidak memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Rekreasindo Nusantara.
3.	Irma Anjar Rahmawati (2020)	<i>Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif Melalui Power Distance Sebagai Variabel</i>	Alat analisis yang digunakan yaitu moderated regression analysis(MR A) dengan bantuan program SPSS 25	(X1) Keadilan Distributif Dan (X2) Keadilan Prosedural Terhadap (Y) Komitmen Afektif Melalui Power Distance Sebagai Variabel Moderating	Keadilan Distributif Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Komitmen Afektif, Keadilan Prosedural Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap

		<i>Moderating</i>			Komitmen Afektif. Variabel Power Distance Tidak Memoderasi Hubungan Antara Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Afektif, Variabel Power Distance Tidak Memoderasi Hubungan Antara Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif.
4.	Moh. Ali H. Adam (2022)	<i>Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una</i>	Path Analisis	(X1) Keadilan Prosedural Dan (X2) Keadilan Distributif Terhadap (Y) Komitmen Organisasi	-

2.1.6. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Gambar Tabel 2.2
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Indra trio suprawina (2021)	”PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN INTERPERSONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG ORGANISASIONAL : KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI” (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)	Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas Variable bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Keadilan Prosedural Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasai 	Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Keadilan distributif • Keadilan interpersonal Objek penelitian : Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta
2.	Citra Febriani Safitri (2019)	”KONTRIBUSI KEADILAN DISTRIBUTIF, PROSEDURAL DAN INTERAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI” PADA KARYAWAN PT. REKREASINDO NUSANTARA MAKASSAR	Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Keadilan Prosedural • Keadilan Distributif Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi 	Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Regresi linier berganda Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Keadilan interpersonal Objek penelitian : Pt. Rekreasindo Nusantara Makassar.
3.	Irma Anjar Rahmawati (2020)	“PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF MELALUI POWER DISTANCE	Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Keadilan Prosedural • Keadilan Distributif Variabel terikat :	Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Moderated Regression Analysis (MRA) Objek penelitian : PT. PLN UP3 Magelang

	<p><i>SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Empiris Pada PT. PLN UP3 Magelang)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi 	
--	---	---	--

2.2 Kerangka Pemikiran

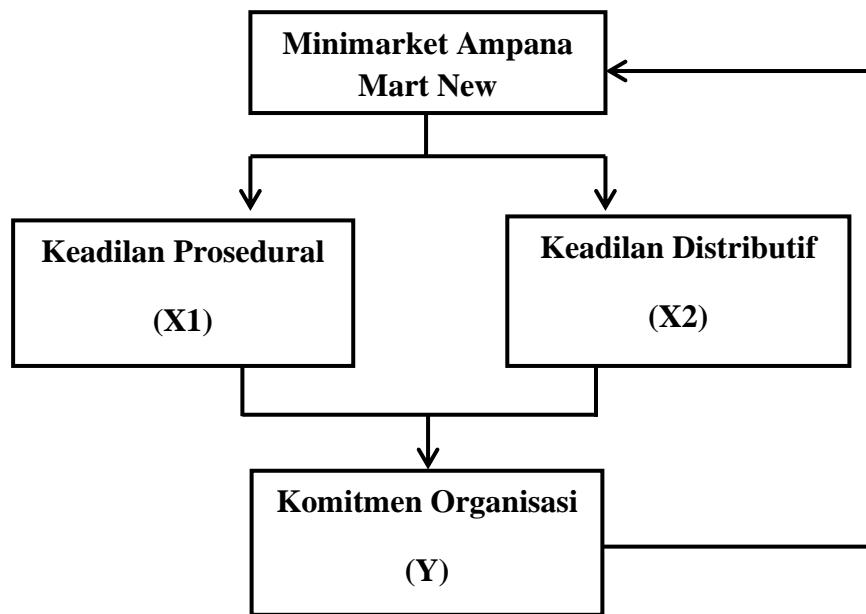
Kerangka pemikiran merupakan alur pikir logis yang dibuat dalam bentuk tabel dengan tujuan untuk menjelaskan secara garis besar sebuah penelitian yang akan dilaksanakan.

Pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen karyawan digambarkan bahwa, keadilan prosedural merupakan aturan yang ada di perusahaan, keadilan ini diukur dengan beberapa aspek yaitu konsistensi, minimalisasi bias, informasi yang akurat, dapat diperbaiki, representatif dan etis. Keadilan Organisasi Keadilan Prosedural Aspek-aspek : Konsistensi, Bebas dari bias, Informasi yang akura, Dapat diperbaiki, Representatif, Etis. Keadilan Distributif Aspek-aspek : Persamaan, Kelayakan, Kontribusi, Kinerja. Timbul rasa senang, Memiliki komitmen yang tinggi. Timbul rasa tidak senang, Melemahnya komitmen organisasi. Tinggi Rendah Tinggi Rendah Komitmen Tinggi Komitmen Rendah Komitmen Tinggi Komitmen Rendah Timbul rasa senang, Memiliki komitmen yang tinggi. Timbul rasa tidak senang, Melemahnya komitmen organisasi. Sedangkan keadilan distributif yaitu sebandingkah kontribusi yang karyawan berikan dengan imbalan yang diterimanya. Keadilan distributif ini akan diukur dengan aspek persamaan, kelayakan, kontribusi dan kinerja. Berlakunya suatu

prosedur dan imbalan karyawan yang sesuai dengan peraturan yang telah disepakati merupakan bentuk keadilan prosedural dan keadilan distributif dalam organisasi terhadap seluruh karyawan. (Chasanah, 2015:47)

Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas yaitu Keadilan Prosedural (X1) Keadilan Distributif (X2) Terhadap Komitmen Karyawan (Y). Berdasarkan penjabaran mengenai tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka akan di Gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka berfikir



2.3 Hipotesis

Berdaskan kerangka pemikiran di atas, maka yang dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Keadilan prosedural dan keadilan distributif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Keadilan prosedural secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Keadilan keadilan distributif secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penilitian adalah Keadilan Prosedural (X1) dan Keadilan Distributif (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, dimana Menurut Subagyo yang dikutip dalam Syamsul Bahry dan Fakhry Zamzam (2015:3). Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Priyono (2016:1) Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut Sugiyono (2018:39) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari

adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (*Independent*) atau disebut sebagai variabel X yaitu:
 - a. Keadilan Prosedural Terdiri dari, Kontrol Proses, Pengendalian Keputusan, Koherensi, Bebas Prasangka, Akurasi Informasi
 - b. Keadilan Distributif yang terdiri dari jam kerja, manajemen diri, Motivasi, Empati, Keterampilan Sosial.
2. Variabel tidak bebas (*Dependent*) yaitu Kinerja Pelayanan Publik (Y) yang terdiri dari Kesediaan Karyawan, Loyalitas Karyawan, Kebanggaan Karyawan.

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Keadilan Prosedural (<i>X¹</i>) (<i>Safitri, 2019:28</i>)	1. Konsistensi	<ul style="list-style-type: none"> • Memperhatikan proses yang adil. • Setiap orang mempunyai hak yang sama. 	Ordinal
	2. Netral	<ul style="list-style-type: none"> • Mengambil keputusan dengan fakta yang ada. • Tidak didasarkan pada kepentingan pribadi. 	
	3. Akurasi	<ul style="list-style-type: none"> • Informasi yang digunakan untuk membenarkan keputusan menyeluruh atau lengkap. 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kebenaran dan bukan sembarang pendapat atau pendapat siapa pun. 	
	4. Correctability	<ul style="list-style-type: none"> • Prosedur yang adil berisi aturan. • Perbaikan kesalahan dan menghindari kesalahan yang akan terjadi 	
	5. Representatif	<ul style="list-style-type: none"> • Melibatkan semua elemen yang bersangkutan. 	
	6. Prosedur etis	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan perundang-undangan standar etika dan moral yang ada. 	
Keadilan Distributif (X2) <i>Colquit (Chasanah, 2015:39-40)</i>	1. Perbandingan	<ul style="list-style-type: none"> • Menunjukkan bahwa imbalan yang diperoleh sesuai dengan hasil pekerjaan. 	Ordinal
	2. Kelayakan	<ul style="list-style-type: none"> • Menunjukkan bahwa hadiah yang diperoleh sesuai dengan penyelesaian pekerjaan. 	
	3. Kontribusi	<ul style="list-style-type: none"> • Menunjukkan bahwa imbalan yang diperoleh mencerminkan kontribusi yang diberikan perusahaan. 	
	4. Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Menunjukkan bahwa imbalan yang diperoleh sesuai dengan kinerja yang dihasilkan 	

<p>Komoitmen Organisasi (Y)</p> <p>(<i>Busro, 2018:78</i>)</p>	<p>1. Affective commitment</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya keinginan untuk terikat pada organisasi • Adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi. 	<p>Ordinal</p>
	<p>2. Continuance commitment</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keluarnya karyawan dari perusahaan. 	
	<p>3. Normatif commitment</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap dari karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu perusahaan. 	

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Keadilan Prosedural (X1) dan Keadilan Prosedural (X2) serta Variabel Dependent Komitmen Organisasi (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

3.2.3.1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi.

Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“. Sedangkan menurut Sudjana (2015) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulannya lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Ampna Mart New Kabupaten Tojo Una-Una sebanyak 31 orang.

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

No	Nama Jabatan	Jumlah Orang
1	Merchandisser Display (MD)	3
2	Admin	2
3	Kasir	4
4	Pramuniaga	13
5	Staff Gudang	3
6	Bakery	6
Total		31

Bersuber: Karyawan Minimarket Ampana Mart New

3.2.3.1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2018:7.2).

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

3.2.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

3.2.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bonebolango
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.6. Uji Valid dan Reabilitas

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

3.2.6.1.Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini

sependapat dengan Sugiyono (2018:35) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Sekaran (2015) menyatakan bahwa “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

3.2.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan

sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ dikatakan *tidak reliable* (Ghozali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.6.3.Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yamg biasa didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditrasformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah Method *Of Successive Interval* (MSI).

Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif

4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

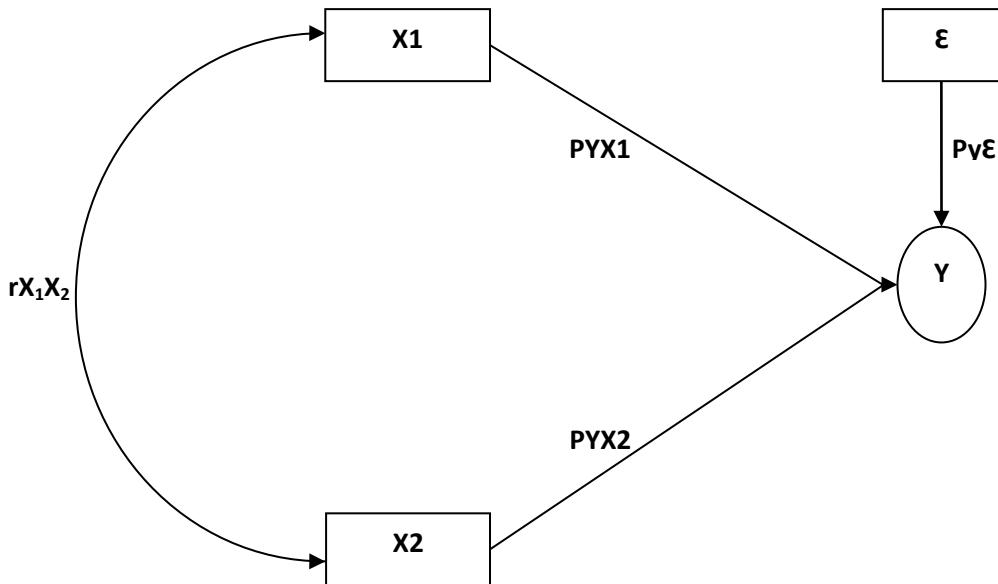
$$\text{Skala} \quad (i) = \frac{Z \text{ riiel } (i-1) - Z \text{ riiel } (i)}{\text{Prop Kum } (i) - \text{Prop Kum } (i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis *Regresi*

3.2.7. Metode Analisis

Untuk memastikan variabel ada pengaruhnya keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen karyawan, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur atau (*Path Analisys*). Dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Internal* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independent dengan diagram jalur ini dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Dimana :

PYX1 : Keadilan Prosedural

PYX2 : Keadilan distributif

Y : Komitmen Organisasi

ε : Variabel yang mempengaruhi **Y**

r : Korelasi antar variabel **X**

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysys*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh **X1**, dan **X2** tetapi ada variabel epsilon (**ε**) yaitu variabel yang tidak diukur dan tidak di teliti.

3.2.8. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysys* (Ucon Arif, (2015:26)) dengan langkah-langkah sebagai berikut

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\mathcal{E}$$

2. Menghitung matrix korelasi antar $X_1, X_2, \text{ dan } Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_1 (i= 1,2, dan 3)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total $X_1, X_2, \text{ terhadap } Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain $Py\mathcal{E}$
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh Langsung :

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow = (Pyx_1)(Pyx_1); \text{ dimana } i = 1,2, \text{ dan } 3$$

3.3 Rencana Jadwal Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian dan penyusunan proposal penelitian serta ujian proposal maka dirasa perlu untuk menyusun rencana jadwal penelitian sehingga dapat memudahkan dalam pelaksanaannya (terlampir)

Daftar Tabel 3.5
Rencana Jadwal Penelitian

No	Rancangan Kegiatan	Tahun 2022						
		Juni	Juli	Agus	Sept	Okt	Nov	Des
1.	Observasi							
2.	Usulan Judul							
3.	Pembuatan dan Bimbingan Proposal							
4.	Ujian Proposal							

BAB IV **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

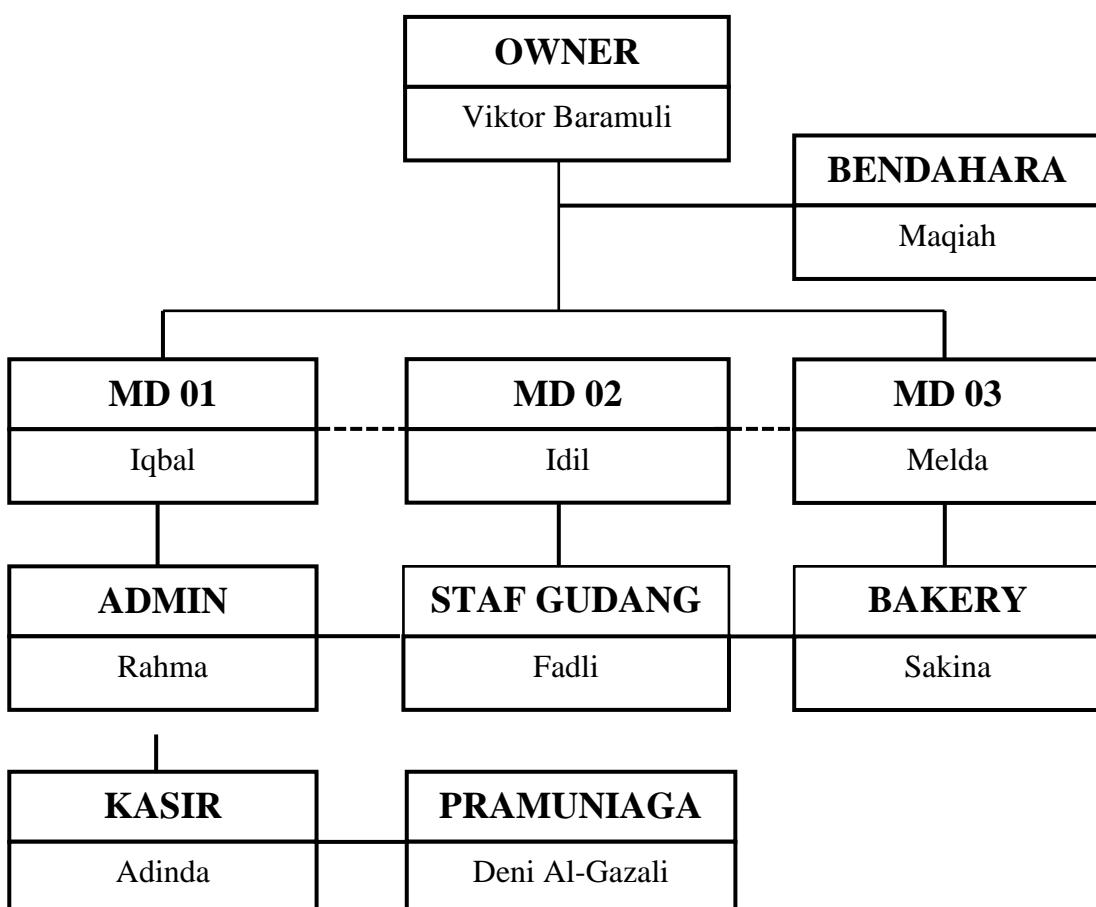
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Ampana Mart adalah salah satu minimarket yang berada Di Kabupaten Tojo Una-Una yang beralamat di Jl. Ahmad Yani, Kel. Dondo Barat, Kec. Ratolindo, Kab. Tojo Una-Una, Sulawesi Tengah 94683, Indonesia. Minimarket Ampana Mart sudah sepuluh tahun berdiri sejak pada tahun 2013. Ampana Mart ialah perusahaan retail yang bergerak dibidang penjualan produkproduk yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Banyaknya kebutuhan primer dan sekunder yang harus dipenuhi oleh konsumen menyebabkan tersebut menginginkan proses pembelian barang yang secara mudah dan langsung.

4.2 Struktur Organisasi Dan Visi Misi

4.2.1 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Ampana Mart New



1. Owner

Owner adalah kata berbahasa Inggris dari kata own yang artinya adalah sendiri atau pemilik. Lalu, istilah owner menjadi banyak digunakan dalam dunia bisnis sebagai wujud representasi dari orang-orang yang memiliki proyek atau membiayai serta memastikan alur bisnis dapat berjalan dengan lancar. Kata owner juga banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia di dalam percakapan sehari-hari. Kata owner biasanya digunakan untuk merujuk seseorang yang memiliki suatu bisnis. Adapun tugas seorang owner adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan Perusahaan
- b. Membuat Peraturan Perusahaan
- c. Memiliki Tanggung Jawab Atas Kerugian Perusahaan
- d. Mengembangkan Strategi Bisnis
- e. Menyediakan Biaya Atau Anggaran Untuk Perusahaan
- f. Melakukan Evaluasi
- g. Mengeluarkan Keputusan

2. Bendahara

Bendahara adalah orang yang bertugas untuk membuat pembukuan dan mengatur keuangan dalam sebuah organisasi atau kepanitiaan. Adapun tugas seorang bendahara adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan anggaran belanjaan dan pendapatan koprasি
- b. Memelihara semua harta kekayaan koprasি
- c. Pengesian saldo
- d. Melakukan cach opname yang ada dikasir

3. Marchandisseur Display (MD)

Merchandiser adalah seseorang yang mengatur tata letak produk agar menarik untuk dibeli oleh pelanggan di toko. Adapun tugas seorang marchandiser sebagai berikut:

- a. Memeriksa produk yang dipajang
- b. Mengatur tata letak penjualan
- c. Menganalisis tren *market* terhadap produk
- d. Menjalankan strategi promosi
- e. Memeriksa stok produk

4. Admin Toko

Admin adalah singkatan dari kata administrator yang berarti penata usaha. Artinya, admin bertugas untuk melakukan berbagai urusan administrasi di sebuah bisnis. Nah, administrasi ini ruang lingkupnya luas. Adapun tugas seorang Admin Toko adalah sebagai berikut:

- a. Merapikan data
- b. Membuat penyimpanan arsip
- c. Membuat jadwal
- d. Melayani pelanggan
- e. Melayani pelanggan
- d. Memproses barang penjualan
- e. Memperbarui barang di toko

5. Staff Gudang

staff gudang adalah karyawan yang bertugas bertanggung jawab pada gudang. Tugasnya antara lain mengontrol stok barang, memesan barang dari pemasok dan memasukkan transaksi pembelian.

- a. Menjaga kebersihan, keamanan dan ketertiban gudang.
- b. Membuat administrasi dari seluruh barang yang ada di gudang.
- c. Bertanggung jawab atas semua barang di gudang.
- d. Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang.

6. Bakery

Bakery adalah istilah yang digunakan sebagai penyebutan sebuah tempat yang memproduksi atau menjual berbagai jenis roti, pastry, dan beragam produk makanan yang dibuat dengan cara dipanggang. Adapun tugas seorang bakery adalah sebagai berikut:

- a. Membuat kreasi berbagai jenis kue-kue khas Eropa
- b. Melakukan eksperimen untuk mencipta resep kue dan melakukan evaluasi terhadap hasil kreasinya.
- c. Menyiapkan berbagai jenis hidangan pastry untuk di jual di pastry shop, breakfast, afternoon tea, dessert untuk buffet dan a la carte, dan sebagainya.
- d. Merencanakan, mengatur dan mengawasi pekerjaan di dalam pastry.
- e. Mengawasi staf pastry dalam menggunakan mesin-mesin dan fasilitas pastry lainnya secara efisien.
- f. Bertanggung jawab terhadap bahan makanan dan biaya bahan makanan.

- g. 1.Mengawasi staf dapur
- h. 2.Memesan persediaan
- i. 3.Memproduksi makanan yang dipanggang
- j. 4.Dekorasi dan plating berbagai kue-kue dan makanan penutup
- k. 5.Menjaga operasional dapur diselenggarakan

7. Kasir

Kasir adalah salah satu profesi yang bertugas mengurus transaksi dan menyimpan pembayaran seperti uang tunai maupun giro. Kasir adalah profesi yang dapat dengan mudah kita temukan di berbagai tempat seperti pada supermarket, coffee shop, toko buku dan masih banyak lagi. Profesi kasir umumnya sangat diminati oleh para perempuan karena perempuan cenderung memiliki tingkat ketelitian yang tinggi. Adapun tugas seorang kasir adalah sebagai berikut:

- a. Mencatat data penjualan
- b. Input data sales
- c. Melakukan proses transaksi penjualan
- d. Melakukan pengecekan barang sebelum diberikan kepada pelanggan
- e. Membuat laporan rutin
- f. Merekap laporan transaksi penjualan

8. Pramuniaga

Pramuniaga adalah karyawan maupun karyawati yang bekerja pada sebuah perusahaan dagang. Tugas pramuniaga sendiri adalah untuk membantu mencari barang yang dibutuhkan oleh konsumen. Adapun tugas seorang pramuniaga adalah sebagai berikut:

- a. Mendisplay produk di rak
- b. Medata produk
- c. Menjaga kebersihan produk
- d. Menjaga kebersihan area penjualan
- e. Mengemas Produk/hadiah
- f. Menulis laporan penjualan
- g. Memberikan label harga
- h. Mengemas produk
- i. Memberikan pelayanan yang prima
- j. Mencapai target penjualan
- k. Memahami informasi tentang promosi
- l. Tanggap terhadap konsumen

4.2.2 Visi Misi

Visi:

Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.

Misi:

- a. Memberikan kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- b. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku / etika bisnis yang tertinggi.
- c. Ikut berpatisipasi dalam pembagunan negara dengan menumbuhkan-kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
- d. Membangun organisasi global yang terpercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, dan masyarakat pada umumnya.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	19	61.3
Perempuan	12	38.7
Total	31	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.1 diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 61,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 38.7%, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
17 - 25 Tahun	11	35.5
26 - 30 Tahun	15	48.4
31 - 35 Tahun	3	9.7
36 - 40 Tahun	2	6.5
Total	31	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.2 diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang berumur 17-25 Tahun sebanyak 11 orang atau 35,5%, responden yang berumur 26-30 Tahun sebanyak 15 orang atau 48,4%, responden yang berumur 31-35 tahun sebanyak 3 orang atau 9,7%, dan responden yang berumur 36-40 tahun sebanyak 2 orang atau 6,5%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 26-30 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SMA/SMK	28	90.3
Sarjana	3	9.7
Total	31	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/AMK sebanyak 28 orang atau 90,3%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 3 orang atau 9,7%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan SMA/SMK.

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
1 - 2 Tahun	8	25.8
3 - 4 Tahun	8	25.8
5 - 6 Tahun	9	29.0
di Atas 6 Tahun	6	19.4
Total	31	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang masa kerjanya selama 1-2 tahun sebanyak 8 orang atau 25,8%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 8 orang atau 25,8%, responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 9 orang atau 29%, dan responden yang memiliki masa kerja selama 6 tahun ke atas sebanyak 6 orang atau 19,4%. Hal ini

menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja selama 5-6 Tahun.

4.3.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 31 = 31$

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 31 = 155$

Rentang skala : $\frac{155-31}{5} = 24,8$ dibulatkan menjadi 25

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
31 - 56	Sangat Rendah
57 - 82	Rendah
83 - 108	Sedang
109 - 134	Tinggi
135 - 160	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 31 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Keadilan prosedural

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel keadilan prosedural (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keadilan prosedural (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	3.2	1	2	3.2	0	0	0.00	0	0	0.00
3	14	42	45.2	16	48	51.6	18	54	58.1	18	54	58.1
4	12	48	38.7	12	48	38.7	11	44	35.5	11	44	35.5
5	4	20	12.9	2	10	6.5	2	10	6.5	2	10	6.5
Σ	31	112	100	31	108	100	31	108	100	31	108	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	Item											
	X1.8			X1.9			X1.10					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	6	12	19.4	3	6	9.7	5	10	16.1			
3	14	42	45.2	14	42	45.2	10	30	32.3			
4	9	36	29.0	10	40	32.3	14	56	45.2			
5	2	10	6.5	4	20	12.9	2	10	6.5			
Σ	31	100	100	31	108	100	31	106	100			
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang					

Bobot	Item											
	X1.5			X1.6			X1.7					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	3.2	6	12	19.4	6	12	19.4			
3	15	45	48.4	15	45	48.4	8	24	25.8			
4	13	52	41.9	8	32	25.8	13	52	41.9			
5	2	10	6.5	2	10	6.5	4	20	12.9			
Σ	31	109	100	31	99	100	31	108	100			
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang					

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel keadilan prosedural yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 109, item pernyataan X1.2 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 108, item pernyataan X1.3 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 108, item pernyataan X1.4 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 108, item pernyataan X1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 109, item pernyataan X1.6 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 99, item pernyataan X1.7 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 108, item pernyataan X1.8 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 100, item pernyataan X1.9 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 108, dan item pernyataan X1.10 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 106. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa, belum maksimalnya keadilan prosedural yang terdapat pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.

2) Keadilan distributif

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel keadilan distributif (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Keadilan distributif (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	3.2	0	0	0.0	2	4	6.5	2	4	6.5
3	17	51	54.8	18	54	58.1	17	51	54.8	14	42	45.2
4	10	40	32.3	10	40	32.3	9	36	29.0	12	48	38.7
5	3	15	9.7	3	15	9.7	3	15	9.7	3	15	9.7
Σ	31	109	100	31	109	100	31	106	100	31	109	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel keadilan distributif yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 109, item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 109, pernyataan X2.3 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 106, dan pernyataan X2.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 109. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, adanya keadilan distributif yang baik pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.

3) Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel komitmen organisasi (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Komitmen Organisasi (Y)

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	2	4	6.5	2	4	6.5	2	4	6.5	1	2	3.2
3	17	51	54.8	15	45	48.4	16	48	51.6	16	48	51.6
4	9	36	29.0	12	48	38.7	10	40	32.3	11	44	35.5
5	3	15	9.7	2	10	6.5	3	15	9.7	3	15	9.7
Σ	31	106	100	31	107	100	31	107	100	31	109	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel komitmen organisasi yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 106, pernyataan Y1.2 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 107, pernyataan Y1.3 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 107, dan pernyataan Y1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 109. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa belum terciptanya komitmen organisasi pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.

4.3.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 31 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan prosedural

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable keadilan prosedural (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keadilan prosedural (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,325	0,355	Tidak Valid	0,688	> 0,6 = reliable
X1-2	0,713	0,355	Valid		
X1-3	0,649	0,355	Valid		
X1-4	0,649	0,355	Valid		
X1-5	0,626	0,355	Valid		
X1-6	0,441	0,355	Valid		
X1-7	0,388	0,355	Valid		
X1-8	0,081	0,355	Tidak Valid		
X1-9	0,054	0,355	Tidak Valid		
X1-10	0,270	0,355	Tidak Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa untuk variabel keadilan prosedural (X1) terdapat 4 item pernyataan yang tidak valid, dan terdapat 6 item pernyataan yang valid, keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r Hitung untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,354) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). kemudian, item pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dan dilanjut uji realibilitas, dimana dari hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien alphanya sebesar 0,688 lebih besar 0,6, dengan demikian berarti item pernyataan untuk variabel keadilan prosedural dinyatakan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan distributif

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable keadilan distributif (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keadilan distributif (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,886	0,355	Valid	0,823	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2-2	0,834	0,355	Valid		
X2-3	0,854	0,355	Valid		
X2-4	0,887	0,355	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa variabel keadilan distributif menunjukkan semua 4 item pernyataan valid. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{table}}$ (0,355) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan nilai Reliabilitas terlihat dari nilai koefisien alphanya sebesar 0,823 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti item pernyataan untuk variabel keadilan distributif adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel komitmen organisasi (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen organisasi (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,888	0,355	Valid	0,782	$> 0,6 = \text{reliable}$
Y1-2	0,694	0,355	Valid		
Y1-3	0,888	0,355	Valid		
Y1-4	0,756	0,355	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

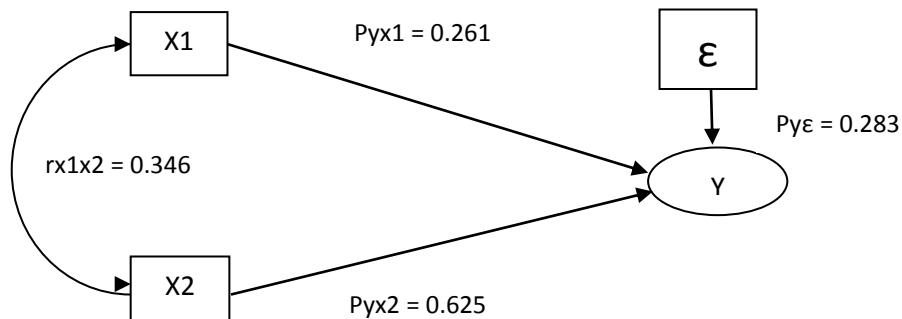
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan semua item valid. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} $u > r_{\text{table}}$ (0,355) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). sedangkan 1 item lebih kecil dari r_{table} (0,355). Sedangkan, nilai Reliabilitas terlihat dari nilai koefisien alphanya sebesar $0,782 > 0,6$, dengan demikian berarti item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Y) adalah valid dan reliable.

4.3.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.261X_1 + 0.625X_2 + 0.283\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara keadilan prosedural (X1) dengan keadilan distributif (X2) sebesar 0.346 dengan tingkat hubungan rendah atau lemah (*Tabel 3.3 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh keadilan prosedural (X1) terhadap komitmen organisasi sebesar 0,261 atau 26,1%, dan

keadilan distributif (X2) terhadap komitmen organisasi dengan nilai sebesar 0,625 atau 62,5%.

Pengaruh simultan keadilan prosedural (X1) dan keadilan distributif (X2) terhadap komitmen organisasi sebesar 0,717 atau 71,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,238 atau 23,8% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2x3x4)
		Langsung	Total	
X1	0.261	0.261	26,1%	
X2	0.625	0.625	62,5%	
ϵ	0.238	0.238	23,8%	
X1 dan X2				0.717 (71,7%)

Sumber : Hasil olahan data 2023

4.3.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Keadilan prosedural (X1), dan keadilan distributif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 122.861 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,340 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($122.861 > 3,340$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa keadilan prosedural (X1) dan keadilan distributif (X2) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai (Y) pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una. Jadi hipotesis diterima.

2) Keadilan prosedural (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil olahan data diperoleh keadilan prosedural (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,261 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa keadilan prosedural (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una. Jadi hipotesis diterima.

3) Keadilan distributif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil olahan data diperoleh keadilan distributif (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,625 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa keadilan distributif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Keadilan prosedural (X1) dan keadilan distributif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.

Besarnya pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi karyawan pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una, dimana bila keadilan prosedural dan keadilan distributif dinaikkan maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat..

Hasi penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya keadilan prosedural dan keadilan distributif dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una. Hal ini dikarenakan pemilik Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una dalam menerapkan keadilan kepada karyawannya dianggap telah sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan, baik itu keadilan prosedural maupun keadilan distributif. Keadilan distributif dan keadilan prosedural yang diterapkan pada karyawan akan menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih positif. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan persepsi karyawan tentang keadilan prosedural. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dalam imbalan finansial yang mereka terima setelah berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami perasaan keadilan distributif. Semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin besar pengorbanan yang harus dilakukan ketika mereka meninggalkan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Rahmawati, 2020:19), keadilan prosedural adalah keadilan yang dihasilkan dari proses dan prosedur

pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Greenberg dan Folger (Heavyantono, 2018:3), keadilan prosedural didefinisikan sebagai kewajaran proses yang digunakan untuk mencapai hasil organisasi. Teori keadilan prosedural berpendapat bahwa individu dapat, dalam keadaan tertentu, berkorban secara sukarela, bahkan di luar hasil keputusan jangka pendek. Sedangkan menurut (Yudhian, 2020:125), keadilan prosedural adalah persepsi terhadap proses yang digunakan untuk mengambil keputusan. Keadilan prosedural mencerminkan persepsi keadilan dalam kaitannya dengan: proses atau prosedur yang digunakan untuk menentukan tingkat imbalan yang diterima karyawan.

Keadilan distributif adalah kejujuran yang dirasakan oleh pelanggan mengikuti pengaduan. Keadilan distributif termasuk perasaan yang timbul dari interaksi setelah pertemuan dan keluhan layanan negatif berikutnya (Voorhees dan Brady. dalam Dewi, 2020:16). Sedangkan menurut Schermerhorn (Puspasari, 2017:397) Keadilan distributif mengacu pada sejauh mana hasil didistribusikan secara adil di antara orang-orang dan tanpa memperhitungkan karakteristik individu berdasarkan etnis, ras, jenis kelamin, usia atau lainnya. kriteria tertentu. Misalnya, apakah perempuan dan minoritas diperlakukan secara adil dalam kenaikan gaji dan promosi. Adapun menurut Gilliland (Yudhian, 2020:125) mengatakan bahwa: Keadilan distributif adalah keadilan hasilbenar-benar diterima oleh karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Citra Febriani Safitri (2019) yang mengemukakan bahwa Keadilan

prosedural dan Keadilan distributive memiliki kontribusi terhadap Komitmen Organisasional.

2) Keadilan prosedural (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.

Besarnya pengaruh keadilan prosedural secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una, dimana bila keadilan prosedural dinaikkan maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Selain itu, pengaruh keadilan prosedural memiliki pengaruh yang rendah di banding dengan keadilan distributif.

Pengaruh yang rendah tersebut dapat terlihat dari hasil jawaban responden yang berada pada kategori sedang, dimana Pimpinan dalam pengambilan keputusan dapat belum sepenuhnya memberikan hak yang sama kepada anggotanya. Pimpinan dalam pengambilan keputusan tidak melihat berdasarkan fakta yang ada didalam Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una. Pimpinan dalam pengambilan keputusan belum sepenuhnya berdasarkan kepentingan semua karyawan. Pimpinan dalam pengambilan keputusan hanya sepihak tanpa melihat tingkat kebenaran dan pendapat siapa pun. Pimpinan dalam pengambilan keputusan belum sesuai prosedur yang adil berisi aturan. Pimpinan dalam pengambilan keputusan belum sepenuhnya ditujukan pada tingkat kebenaran yang ada dan tidak memedulikan kesalahan yang akan datang. Pimpinan dalam pengambilan

keputusan tidak melibatkan semua elemen yang bersangkutan dalam hal ini karyawan yang ada. Pimpinan dalam pengambilan keputusan belum sesuai peraturan perundang-undangan standar etika dan moral yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Folger & Cropanzano dkk, dalam Putra, (2018:45) mengemukakan bahwa Keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang diperoleh dari prosedur digunakan untuk membuat keputusan Menurut Simpson & Kaminski (Putra, 2018:45), keadilan prosedural mengacu pada tingkat proses pengambilan keputusan formal yang terkait dengan hasil, termasuk itu termasuk penyediaan sistem pengaduan atau permintaan dari karyawan sehubungan dengan konsekuensi pada tahap awal pengambilan keputusan keputusan (Simpson & Kaminski, dalam Putra, 2018:45). Karyawan menerima aspek yang berbeda terkait dengan keadilan prosedural ketika karyawan mengalami kemungkinan untuk mempengaruhi keputusan, untuk mengekspresikan diri suara, atau menggunakan informasi yang akurat untuk pengambilan keputusan (Price & Lavelle dkk, dalam Putra, 2018:46).

Keadilan prosedural dapat memengaruhi keterlibatan karyawan sebagai pemberdayaan anggota organisasi menuju peran kerja karyawan, dalam keterlibatan, memberdayakan orang dan menunjukkan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional selama memainkan pertunjukan. Secara umum, employee engagement (keterlibatan karyawan) keterlibatan individu dan kepuasan serta antusiasme untuk bekerja (Harter & Schmidt, dalam Putra, 2018:46-47). karyawan yang terikat adalah kesadaran dalam konteks bisnis

dan pekerjaan dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi. Banyak organisasi percaya bahwa keterlibatan merupakan sumber keunggulan kompetitif yang dominan keuntungan). Penggerak utama dari keterlibatan karyawan adalah komunikasi, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih maju dan percaya bahwa manajer terlibat dalam organisasi (Kular et al., dalam Putra, 2018:47).

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra trio suprawina (2021) mengemukakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3) Keadilan distributif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.

Besarnya pengaruh keadilan distributif (X2) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una, dimana bila keadilan distributif dinaikkan maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat . Ini berarti bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Selain itu, keadilan distributif memberikan pengaruh yang lebih besar dibanding dengan keadilan prosedural.

Besarnya pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen organisasi pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una disebabkan Pimpinan memberikan imbalan sesuai dengan hasil pekerjaan dari setiap karyawan, bagi karyawan yang malas maka imbalanpun diberikan lebih kecil.

Pimpinan memberikan hadiah sesuai dengan penyelesaian pekerjaan, biasanya hadia tersebut diberikan pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dibeirkan imbalan apabila karyawan melebihi jam kerjanya. Pimpinan memberikan imbalan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, biasanya diberikan pada saat melebihi target penjualan pada Minimarket Ampana Mart New di Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Folger & Cropanzano (Putra, 2018:44-45); Witt, Kacmar, & Andrews (Chi & Han, 2008) mendefinisikan keadilan distributif sebagai keadilan diterima dari alokasi sumber pendapatan organisasi. Sementara menurut Simpson & Kaminski (Putra, 2018:44-45) keadilan distributif mengacu pada keadilan diterima saat memberikan hadiah dalam suatu organisasi seperti: pembayaran yang benar tepat waktu dan jumlah yang diterima serta tarifnya keuntungan. Karyawan mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima imbalan finansial (misalnya, menerima gaji atau bonus dari rencana bagi hasil) sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap karyawan terhadap organisasi Ambrose & Arnaud (Putra, 2018:44-45).

Dalam model ekstrinsik, ketika karyawan diperlakukan secara adil setelah berpartisipasi dalam rencana distribusi keuntungan, karyawan mengalami perasaan keadilan distributif. Belajar Hal ini sebelumnya dilakukan oleh Saks (Putra, 2018:44-45) yang menduga bahwa keadilan distributif sebagai prediktor pembentukan keterikatan karyawan dalam

organisasi. Hasil penelitian Saks (Putra, 2018:44-45) tidak memberikan bukti bahwa keadilan distributif memprediksi komitmen untuk bekerja dan komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irma Anjar Rahmawati (2020) mengemukakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan prosedural dan keadilan distributif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Keadilan prosedural secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Keadilan keadilan distributif secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una dalam meningkatkan komitmen organisasi agar memperhatikan keadilan prosedural, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap komitmen organisasi.
2. Disarankan kepada pimpinan Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una agar tetap menjaga keadilan distributif pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una, karena dari hasil

penelitian menunjukkan pengaruh yang baling besar terhadap komitmen pegawai.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang komitmen organisasi dengan meneliti variabel lain seperti variabel moivasi dan pengetahuan karyawan (Hasibuan, 2014:78).

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M. Determinasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2021, 2.1: 331-346.
- Anggraini, Marshellani Madya; Rahardjo, Mudji. Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)(Studi Pada Karyawan Pdam Kabupaten Demak). *Diponegoro Journal Of Management*, 2016, 5.4: 1-14.
- ARIYATI, Yannik; AMELIA, Putri. Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Advantage Scm Batam. *BENING*, 2018, 5.2: 120-135.
- Bahri, Agus Samsul. Pendekatan Media Gambar Dan Pencapaian Hasil Belajar Pada Pembelajaran Ipa Di Sd. *Jurnal Bioshell*, 2015, 4.1.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chasanah, Ida Roudlotul. Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Sai Apparel Industries Semarang. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 2016, 8.3: 186-194.
- Darmadi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepala Sekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi”, Yogyakarta : Cv Budi Utam
- Dewi, Isti Riana. Pengelolaan Keadilan Distributif Terhadap Customer Affection Mitra Grab Karesidenan Banyumas. *Jurnal Ebi*, 2020, 2.1.
- Ernanda, Dimas; Sugiyono, Sugiyono. Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive Dan Service Quality Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 2017, 6.10.
- Farla, Wita; Diah, Yuliansyah M.; Widyanata, Fera. Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2019, 4.1: 17-30.
- Goleman (2013). *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hasanah, Lutfi. *Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah Tidar*

- Magelang).* 2020. Phd Thesis. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Heavyantono, Okky Indra. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Non Pegawai Negeri Sipil (Non Pns) Di Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 2018, 4.1.
- IRAWAN, Luthfi; SUDARMA, Ketut. Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada komitmen afektif melalui kepuasan kerja. *Management Analysis Journal*, 2016, 5.2.
- Kholidi, Ahmad. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat*. 2019. Phd Thesis.
- Kristanto, Harris. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2015, 17.1: 86-98.
- Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cv. Budi Utama.
- Latifa, Devi Anisa; Ghazali, Imam. *Budaya Etis Memediasi Hubungan Antara Tekanan Anggaran Waktu Dan Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Kap Di Kota Semarang)*. 2015. Phd Thesis. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Muslimin, Ahmad (2017), Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia Surakarta, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Surakarta.
- Pratiwi, Farizka Sitta; Suryoko, Sri. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Schlumberger Geophysics Nusantara Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2017, 6.4: 244-253.
- Priyono, Teguh. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Adaptif Anak Tunagrahita Di Sd Negeri Bangunrejo 2 Kota Yogyakarta. *Pgsd Penjaskes*, 2016, 4.
- Putra, I. Kadek Edo Adhi; Agung, Anak Agung Putu; Anggraini, Ni Putu Nita. Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. World Innovative Telecommunication Di Denpasar. *Values*, 2020, 1.3.

- Rahmawati, Irma Anjar. *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif Melalui Power Distance Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Pt Pln Up3 Magelang)*. 2020. Phd Thesis. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Safitri, Febriani. *Kontribusi Keadilan Distributif, Prosedural Dan Interaksional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Rekreasindo Nusantara Makassar*. 2019. Phd Thesis. Universitas Bosowa.
- Seprini, Jutria.2019. *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu*. Vol .8 No. 1
- Shaleh, Mahadin; Firman, S. Pd. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur, 2018.
- Sheisarvian, Revi Maretta; Sudjana, Nengah; Saifi, Muhammad. Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Dividen Dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Hutang (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Tercatat Di Bei Periode 2010-2012). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2015, 22.1.
- Simatupang, Pandapotan; Chandra, Novita Dwi. Pengaruh Kedekatan Atasan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2021, 3.1: 25-41.
- Sugiono, Edi; Efendi, Sugito; Al-Afgani, Jamaluddin. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasaan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2021, 5.1: 718-734.
- Suprawina, Indra Trio, Et Al. Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interpersonal Terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional: Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta). 2021.
- Supriatna, Yuda. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gerai Terpadu Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, 2021, 1.2: 115-125.
- Tjahyanti, Setia; Puspasari, Putri Ayu. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Keadilan Temporal Dan Keadilan Spasial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Unit Kerja Access Dan Service Operation Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2017, 4.3: 395-408.

Utama, Tommy Putra, Et Al. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Employee Engagement Pada Hotel Merapi Merbabu (Mm) Yogyakarta. 2018.

Vijaya, J. Judith; Sekaran, G.; Bououdina, M. Effect Of Cu²⁺ Doping On Structural, Morphological, Optical And Magnetic Properties Of Mnfe₂o₄ Particles/Sheets/Flakes-Like Nanostructures. *Ceramics International*, 2015, 41.1: 15-26.

Yudhian, Ezha Fericko; Dn, Sigit Wibowo; Indiyastuti, Devani Laksmi. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 2020, 27.2: 123-134.

Yusuf, Ria Mardiana; Syarif, Darman. *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka, 2018.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu/ Sdr. (i).....

di

Ampana-

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **”Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi Di Minimarket Ampana Mart Kabupaten Tojo Una-Una.**

Oleh karena saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) untuk dapat mengisi/ menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) perlu kami informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia dan sebagai syarat dalam penyelesaian Studi Pada Program Strata Satu (S-1) dengan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i), saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo, November2022

Hormat Saya

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : :

Pendidikan : SMP SMA DIPLOMA S1 S2

Lama Kerja : 1-2 Tahun 3-4 Tahun 5-6 Tahun >6Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pertanyaan-pertanyaan berkenan dengan aparat pengawasan intern pemerintah dengan memilih skor yang tersedia dengan cara dicentang (✓), jika menurut bapak/ ibu tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang mendekati, skor jawaban adalah sebagai berikut:

PILIHAN
Sangat setuju/selalu
Setuju/sering
Ragu-ragu/kadang-kadang
Tidak setuju/jarang
Sangat tidak setuju/tidak pernah

2. Kuesioner ini digunakan hanya untuk penelitian, jawaban yang responden berikan bapak/ ibu/ saudara (i) akan menjadi rahasia bagi peneliti. Karena tidak dipublikasikan
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

KEADILAN PROSEDURAL (X1)

1. Pimpinan dalam pengambilan keputusan dapat memperhatikan proses yang adil bagi anggotanya.
 - a) Selalu memperhatikan proses yang adil bagi anggotanya.
 - b) Sering memperhatikan proses yang adil bagi anggotanya.
 - c) Kadang-kadang memperhatikan proses yang adil bagi anggotanya.
 - d) Jarang memperhatikan proses yang adil bagi anggotanya.
 - e) Tidak pernah memperhatikan proses yang adil bagi anggotanya.
2. Pimpinan dalam pengambilan keputusan dapat memberikan hak yang sama kepada anggotanya.
 - a) Selalu memberikan hak yang sama kepada anggotanya.
 - b) Sering memberikan hak yang sama kepada anggotanya.
 - c) Kadang-kadang memberikan hak yang sama kepada anggotanya.
 - d) Jarang memberikan hak yang sama kepada anggotanya.
 - e) Tidak pernah memberikan hak yang sama kepada anggotanya.
3. Pimpinan dalam pengambilan keputusan melihat berdasarkan fakta yang ada.
 - a) Selalu melihat berdasarkan fakta yang ada.
 - b) Sering melihat berdasarkan fakta yang ada.
 - c) Kadang-kadang melihat berdasarkan fakta yang ada.
 - d) Jarang melihat berdasarkan fakta yang ada.
 - e) Tidak pernah melihat berdasarkan fakta yang ada.
4. Pimpinan dalam pengambilan keputusan berdasarkan kepentingan semua anggota.
 - a) Selalu berdasarkan kepentingan seluruh anggota.
 - b) Sering berdasarkan kepentingan seluruh anggota.
 - c) Kadang-kadang berdasarkan kepentingan seluruh anggota.
 - d) Jarang berdasarkan kepentingan seluruh anggota.
 - e) Tidak pernah berdasarkan kepentingan seluruh anggota.
5. Pimpinan dalam pengambilan keputusan menggunakan informasi untuk membenarkan keputusan menyeluruh atau lengkap.
 - a) Selalu menggunakan informasi untuk membenarkan keputusan menyeluruh atau lengkap.
 - b) Sering menggunakan informasi untuk membenarkan keputusan menyeluruh atau lengkap.
 - c) Kadang-kadang melihat berdasarkan informasi yang lengkap.
 - d) Jarang menggunakan informasi untuk membenarkan keputusan menyeluruh atau lengkap.

- e) Tidak pernah menggunakan informasi untuk membenarkan keputusan menyeluruh atau lengkap.
6. Pimpinan dalam pengambilan keputusan melihat tingkat kebenaran dan bukan sembarang atau pendapat siapa pun.
- a) Selalu melihat tingkat kebenaran dan bukan sembarang atau pendapat siapa pun.
 - b) Sering melihat tingkat kebenaran dan bukan sembarang atau pendapat siapa pun.
 - c) Kadang-kadang melihat tingkat kebenaran dan bukan sembarang atau pendapat siapa pun.
 - d) Jarang melihat tingkat kebenaran dan bukan sembarang atau pendapat siapa pun.
 - e) Tidak pernah melihat tingkat kebenaran dan bukan sembarang atau pendapat siapa pun.
7. Pimpinan dalam pengambilan keputusan sesuai prosedur yang adil berisi aturan.
- a) Selalu sesuai prosedur yang adil berisi aturan.
 - b) Sering sesuai prosedur yang adil berisi aturan.
 - c) Kadang-kadang sesuai prosedur yang adil berisi aturan.
 - d) Jarang sesuai prosedur yang adil berisi aturan.
 - e) Tidak pernah sesuai prosedur yang adil berisi aturan.
8. Pimpinan dalam pengambilan keputusan ditujukan pada tingkat kebenaran yang ada dan menghindari kesalahan yang akan datang.
- a) selalu ditujukan pada tingkat kebenaran yang ada dan menghindari kesalahan yang akan datang.
 - b) Sering ditujukan pada tingkat kebenaran yang ada dan menghindari kesalahan yang akan datang.
 - c) Kadang-kadang ditujukan pada tingkat kebenaran yang ada dan menghindari kesalahan yang akan datang.
 - d) Jarang ditujukan pada tingkat kebenaran yang ada dan menghindari kesalahan yang akan datang.
 - e) Tidak pernah ditujukan pada tingkat kebenaran yang ada dan menghindari kesalahan yang akan datang.
9. Pimpinan dalam pengambilan keputusan melibatkan semua elemen yang bersangkutan.
- a) Selalu melibatkan semua elemen yang bersangkutan.
 - b) Sering melibatkan semua elemen yang bersangkutan.
 - c) Kadang-kadang melibatkan semua elemen yang bersangkutan.
 - d) Jarang melibatkan semua elemen yang bersangkutan.
 - e) Tidak pernah melibatkan semua elemen yang bersangkutan.

10. Pimpinan dalam pengambilan keputusan sesuai peraturan perundang-undangan standar etika dan moral yang ada.
- Selalu sesuai peraturan perundang-undangan standar etika dan moral yang ada.
 - Sering sesuai peraturan perundang-undangan standar etika dan moral yang ada.
 - Kadang-kadang sesuai peraturan perundang-undangan standar etika dan moral yang ada.
 - Jarang sesuai peraturan perundang-undangan standar etika dan moral yang ada.
 - Tidak pernah sesuai peraturan perundang-undangan standar etika dan moral yang ada.

KEADILAN DISTRIBUTIF (X2)

1. Pimpinan memberikan imbalan sesuai dengan hasil pekerjaan.
 - Selalu memeberikan imbalan sesuai dengan hasil pekerjaan.
 - Sering memeberikan imbalan sesuai dengan hasil pekerjaan.
 - Kadang-kadang memeberikan imbalan sesuai dengan hasil pekerjaan.
 - Jarang memeberikan imbalan sesuai dengan hasil pekerjaan.
 - Tidak pernah memeberikan imbalan sesuai dengan hasil pekerjaan.
2. Pimpinan memberikan hadiah sesuai dengan penyelesaian pekerjaan.
 - Selalu memberikan hadiah sesuai dengan penyelesaian pekerjaan.
 - Sering memberikan hadiah sesuai dengan penyelesaian pekerjaan.
 - Kadang-kadang memberikan hadiah sesuai dengan penyelesaian pekerjaan.
 - Jarangan memberikan hadiah sesuai dengan penyelesaian pekerjaan.
 - Tidak pernah memberikan hadiah sesuai dengan penyelesaian pekerjaan.
3. Pimpinan memberikan imbalan sesuai dengan kontribusi yang di berikan perusahaan.
 - Selalu memberikan imbalan sesuai dengan kontribusi yang di berikan perusahaan.
 - Sering memberikan imbalan sesuai dengan kontribusi yang di berikan perusahaan.

- c) Kadang-kadang memberikan imbalan sesuai dengan kontribusi yang di berikan perusahaan.
 - d) Jarang memberikan imbalan sesuai dengan kontribusi yang di berikan perusahaan.
 - e) Tidak pernah memberikan imbalan sesuai dengan kontribusi yang di berikan perusahaan.
4. Pimpinan memberikan imbalan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.
- a) Selalu memberikan imbalan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.
 - b) Sering memberikan imbalan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.
 - c) Kadang-kadang memberikan imbalan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.
 - d) Jarang memberikan imbalan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.
 - e) Tidak pernah memberikan imbalan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

KOMITMEN ORGANISASI (Y)

- 1. Karyawan merasa adanya keinginan untuk terikat pada organisasi.
 - a) Selalu merasa adanya keinginan untuk terikat pada organisasi.
 - b) Sering merasa adanya keinginan untuk terikat pada organisasi.
 - c) Kadang-kadang merasa adanya keinginan untuk terikat pada organisasi.
 - d) Jarang merasa adanya keinginan untuk terikat pada organisasi.
 - e) Tidak pernah merasa adanya keinginan untuk terikat pada organisasi.
- 2. Karyawan merasa adanya ikatan emosional atau mempunyai nilai yang sama dengan organisasi.
 - a) Selalu merasa adanya ikatan emosional atau mempunyai nilai yang sama dengan organisasi.
 - b) Sering merasa adanya ikatan emosional atau mempunyai nilai yang sama dengan organisasi.
 - c) Kadang-kadang merasa adanya ikatan emosional atau mempunyai nilai yang sama dengan organisasi.
 - d) Jarang merasa adanya ikatan emosional atau mempunyai nilai yang sama dengan organisasi.
 - e) Tidak pernah merasa adanya ikatan emosional atau mempunyai nilai yang sama dengan organisasi.
- 3. Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.
 - a) Selalu memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.
 - b) Sering memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.
 - c) Kadang-kadang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

- d) Jarang keluarnya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.
 - e) Tidak pernah memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.
4. Karyawan mempunyai perasaan wajib untuk tetap tinggal dalam suatu perusahaan karena adanya perasaan hutang budi pada perusahaan.
- a) Selalu mempunyai perasaan wajib untuk tetap tinggal dalam suatu perusahaan karena adanya perasaan hutang budi pada perusahaan.
 - b) Sering mempunyai perasaan wajib untuk tetap tinggal dalam suatu perusahaan karena adanya perasaan hutang budi pada perusahaan.
 - c) Kadang-kadang mempunyai perasaan wajib untuk tetap tinggal dalam suatu perusahaan karena adanya perasaan hutang budi pada perusahaan.
 - d) Jarang mempunyai perasaan wajib untuk tetap tinggal dalam suatu perusahaan karena adanya perasaan hutang budi pada perusahaan.
 - e) Tidak pernah mempunyai perasaan wajib untuk tetap tinggal dalam suatu perusahaan karena adanya perasaan hutang budi pada perusahaan.

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Keadilan Prosedural(X1)

No.Re s	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 0	T0ta l
1	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	36
2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	34
3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	35
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	34
5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
6	4	3	3	3	4	3	2	3	3	5	33
7	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	31
8	4	3	3	3	3	2	3	4	5	3	33
9	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	35
10	4	3	3	3	3	2	4	5	3	4	34
11	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	34
12	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36
13	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	33
14	4	4	3	3	3	4	5	2	5	3	36
15	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	44
16	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	30
17	3	3	4	4	4	5	5	3	3	2	36
18	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	33
19	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
20	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	35

21	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	37
22	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	32
23	3	3	3	3	4	3	3	4	2	5	33
24	3	4	3	3	3	2	5	3	5	4	35
25	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	39
26	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	31
27	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
28	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	32
29	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	32
30	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	27
31	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	36

Data Interval Variabel Keadilan Prosedural(X1)

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	T0tal
5.030	4.009	1.000	1.000	3.783	2.222	2.824	2.160	2.202	3.148	27.378
3.847	2.692	1.000	1.000	2.501	3.263	2.824	1.000	3.240	3.148	24.515
3.847	4.009	2.402	2.402	3.783	1.000	1.951	2.160	3.240	2.069	26.864
2.586	2.692	2.402	2.402	2.501	3.263	1.951	3.187	3.240	1.000	25.223
2.586	4.009	2.402	2.402	3.783	3.263	2.824	2.160	2.202	3.148	28.780
3.847	2.692	1.000	1.000	3.783	2.222	1.000	2.160	2.202	4.477	24.383
2.586	2.692	1.000	1.000	2.501	2.222	2.824	2.160	1.000	3.148	21.132
3.847	2.692	1.000	1.000	2.501	1.000	1.951	3.187	4.320	2.069	23.567
2.586	4.009	2.402	2.402	3.783	2.222	2.824	1.000	2.202	3.148	26.578

3.847	2.692	1.000	1.000	2.501	1.000	2.824	4.295	2.202	3.148	24.509
3.847	4.009	1.000	1.000	2.501	3.263	1.000	3.187	3.240	2.069	25.117
2.586	4.009	2.402	2.402	3.783	2.222	2.824	2.160	2.202	3.148	27.738
3.847	2.692	1.000	1.000	2.501	2.222	2.824	3.187	1.000	3.148	23.420
3.847	4.009	1.000	1.000	2.501	3.263	3.955	1.000	4.320	2.069	26.966
5.030	5.184	3.599	3.599	5.023	3.263	1.951	4.295	2.202	3.148	37.294
2.586	2.692	1.000	1.000	1.000	2.222	1.000	3.187	3.240	2.069	19.994
2.586	2.692	2.402	2.402	3.783	4.297	3.955	2.160	2.202	1.000	27.479
2.586	2.692	1.000	1.000	2.501	2.222	2.824	3.187	4.320	1.000	23.331
3.847	4.009	1.000	1.000	3.783	2.222	2.824	2.160	3.240	2.069	26.154
2.586	2.692	2.402	2.402	2.501	4.297	1.951	2.160	3.240	2.069	26.299
2.586	2.692	2.402	2.402	3.783	3.263	3.955	1.000	3.240	3.148	28.472
3.847	2.692	2.402	2.402	2.501	2.222	1.000	2.160	2.202	2.069	23.498
2.586	2.692	1.000	1.000	3.783	2.222	1.951	3.187	1.000	4.477	23.896
2.586	4.009	1.000	1.000	2.501	1.000	3.955	2.160	4.320	3.148	25.680
5.030	5.184	3.599	3.599	5.023	2.222	1.951	1.000	2.202	2.069	31.879
2.586	1.000	1.000	1.000	2.501	2.222	1.951	3.187	3.240	2.069	20.755
2.586	4.009	2.402	2.402	2.501	3.263	2.824	3.187	3.240	3.148	29.562
3.847	4.009	2.402	2.402	3.783	1.000	1.000	2.160	2.202	1.000	23.806
1.000	2.692	1.000	1.000	3.783	2.222	2.824	2.160	2.202	3.148	22.031
3.847	2.692	1.000	1.000	2.501	1.000	1.000	1.000	2.202	1.000	17.243
5.030	4.009	1.000	1.000	3.783	2.222	2.824	2.160	2.202	3.148	27.378

Data Ordinal Variabel Keadilan Distributif (X2)

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
1	5	5	5	5	20
2	4	4	3	4	15
3	4	3	4	4	15
4	3	4	3	3	13
5	3	3	4	3	13
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	3	4	3	4	14
9	4	4	4	3	15
10	4	4	3	4	15
11	3	3	4	4	14
12	4	4	4	3	15
13	3	3	3	4	13
14	4	4	3	4	15
15	5	5	5	5	20
16	3	3	4	3	13
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	4	3	3	4	14
20	3	3	3	3	12
21	3	4	3	3	13
22	3	3	4	4	14

23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	20
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	4	4	4	15
29	3	3	2	2	10
30	4	3	3	4	14
31	2	3	2	2	9

Data Interval Variabel Keadilan Distributif (X2)

Succesive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
4.852	4.852	4.436	4.436	18.577
3.859	3.821	2.395	3.424	13.498
3.859	2.711	3.424	3.424	13.417
2.757	3.821	2.395	2.395	11.368
2.757	2.711	3.424	2.395	11.287
3.859	3.821	3.424	3.424	14.527
2.757	2.711	2.395	2.395	10.258
2.757	3.821	2.395	3.424	12.397
3.859	3.821	3.424	2.395	13.498
3.859	3.821	2.395	3.424	13.498
2.757	2.711	3.424	3.424	12.316

3.859	3.821	3.424	2.395	13.498
2.757	2.711	2.395	3.424	11.287
3.859	3.821	2.395	3.424	13.498
4.852	4.852	4.436	4.436	18.577
2.757	2.711	3.424	2.395	11.287
2.757	2.711	2.395	2.395	10.258
2.757	2.711	2.395	2.395	10.258
3.859	2.711	2.395	3.424	12.388
2.757	2.711	2.395	2.395	10.258
2.757	3.821	2.395	2.395	11.368
2.757	2.711	3.424	3.424	12.316
3.859	2.711	2.395	2.395	11.359
2.757	2.711	2.395	2.395	10.258
4.852	4.852	4.436	4.436	18.577
2.757	2.711	2.395	2.395	10.258
2.757	2.711	2.395	2.395	10.258
2.757	3.821	3.424	3.424	13.426
2.757	2.711	1.000	1.000	7.468
3.859	2.711	2.395	3.424	12.388
1.000	2.711	1.000	1.000	5.711

Data Ordinal Variabel Komitmen organisasi (Y)

No.Res	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	total
1	5	3	5	5	18
2	3	4	3	3	13
3	4	4	4	4	16
4	3	3	3	3	12
5	4	3	4	4	15
6	4	4	3	4	15
7	3	3	3	3	12
8	3	4	3	3	13
9	4	3	4	4	15
10	3	4	3	3	13
11	4	4	4	3	15
12	4	3	4	4	15
13	3	4	3	3	13
14	3	4	4	3	14
15	5	5	5	5	20
16	4	3	3	2	12
17	3	3	3	4	13
18	3	3	3	3	12
19	3	4	4	4	15
20	3	3	3	3	12
21	3	3	3	4	13
22	4	4	3	3	14

23	3	3	3	4	13
24	3	3	4	3	13
25	5	5	5	5	20
26	3	3	2	3	11
27	3	3	4	3	13
28	4	4	4	4	16
29	2	2	3	4	11
30	3	4	3	3	13
31	2	2	2	3	9

Data Interval Variabel Komitmen organisasi (Y)

Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	total
4.965	2.438	4.746	4.965	17.114
2.692	3.666	2.501	2.628	11.488
3.924	3.666	3.676	3.862	15.129
2.692	2.438	2.501	2.628	10.259
3.924	2.438	3.676	3.862	13.901
3.924	3.666	2.501	3.862	13.954
2.692	2.438	2.501	2.628	10.259
2.692	3.666	2.501	2.628	11.488
3.924	2.438	3.676	3.862	13.901
2.692	3.666	2.501	2.628	11.488
3.924	3.666	3.676	2.628	13.896

3.924	2.438	3.676	3.862	13.901
2.692	3.666	2.501	2.628	11.488
2.692	3.666	3.676	2.628	12.663
4.965	4.869	4.746	4.965	19.545
3.924	2.438	2.501	1.000	9.864
2.692	2.438	2.501	3.862	11.493
2.692	2.438	2.501	2.628	10.259
2.692	3.666	3.676	3.862	13.896
2.692	2.438	2.501	2.628	10.259
2.692	2.438	2.501	3.862	11.493
3.924	3.666	2.501	2.628	12.721
2.692	2.438	2.501	3.862	11.493
2.692	2.438	3.676	2.628	11.434
4.965	4.869	4.746	4.965	19.545
2.692	2.438	1.000	2.628	8.758
2.692	2.438	3.676	2.628	11.434
3.924	3.666	3.676	3.862	15.129
1.000	1.000	2.501	3.862	8.364
2.692	3.666	2.501	2.628	11.488
1.000	1.000	1.000	2.628	5.628

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Keadilan Prosedural(X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.2	3.2	3.2
	3.00	14	45.2	45.2	48.4
	4.00	12	38.7	38.7	87.1
	5.00	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.2	3.2	3.2
	3.00	16	51.6	51.6	54.8
	4.00	12	38.7	38.7	93.5
	5.00	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	58.1	58.1	58.1
4.00	11	35.5	35.5	93.5
5.00	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	58.1	58.1	58.1
4.00	11	35.5	35.5	93.5
5.00	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.2	3.2	3.2
	3.00	15	48.4	48.4	51.6
	4.00	13	41.9	41.9	93.5
	5.00	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	19.4	19.4	19.4
	3.00	15	48.4	48.4	67.7
	4.00	8	25.8	25.8	93.5
	5.00	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	19.4	19.4	19.4
	3.00	8	25.8	25.8	45.2
	4.00	13	41.9	41.9	87.1
	5.00	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	19.4	19.4	19.4
	3.00	14	45.2	45.2	64.5
	4.00	9	29.0	29.0	93.5
	5.00	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.7	9.7	9.7
	3.00	14	45.2	45.2	54.8
	4.00	10	32.3	32.3	87.1
	5.00	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.1	16.1	16.1
	3.00	10	32.3	32.3	48.4
	4.00	14	45.2	45.2	93.5
	5.00	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Variabel Keadilan Distributif (X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.2	3.2	3.2
3.00	17	54.8	54.8	58.1
4.00	10	32.3	32.3	90.3
5.00	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	58.1	58.1	58.1
4.00	10	32.3	32.3	90.3
5.00	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.5	6.5	6.5
	3.00	17	54.8	54.8	61.3
	4.00	9	29.0	29.0	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.5	6.5	6.5
	3.00	14	45.2	45.2	51.6
	4.00	12	38.7	38.7	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Variabel Komitmen organisasi (Y)

Y1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	6.5	6.5	6.5
3.00	17	54.8	54.8	61.3
4.00	9	29.0	29.0	90.3
5.00	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Y1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	6.5	6.5	6.5
3.00	15	48.4	48.4	54.8
4.00	12	38.7	38.7	93.5
5.00	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.5	6.5	6.5
	3.00	16	51.6	51.6	58.1
	4.00	10	32.3	32.3	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.2	3.2	3.2
	3.00	16	51.6	51.6	54.8
	4.00	11	35.5	35.5	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Prosedural(X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7 X1_8 X1_9 X1_10
TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations										
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.505**	.127	.127	.336	-.193	-.237	-.015	-.113	.002	.325
	Sig. (2-tailed)		.004	.498	.498	.064	.297	.200	.936	.545	.993	.074
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_2	Pearson Correlation	.505**	1	.531**	.531**	.601**	.006	.089	-.139	-.015	.099	.713**
	Sig. (2-tailed)	.004		.002	.002	.000	.976	.633	.455	.936	.595	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_3	Pearson Correlation	.127	.531**	1	1.000**	.571**	.326	-.070	-.087	-.141	-.144	.649**
	Sig. (2-tailed)	.498	.002		.000	.001	.074	.709	.640	.448	.440	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_4	Pearson Correlation	.127	.531**	1.000**		1	.571**	.326	-.070	-.087	-.141	-.144
	Sig. (2-tailed)	.498	.002	.000		.001	.074	.709	.640	.448	.440	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_5	Pearson Correlation	.336	.601**	.571**	.571**		1	.053	.116	-.211	-.390*	.249
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.001	.001		.776	.536	.255	.030	.176	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_6	Pearson Correlation	-.193	.006	.326	.326	.053		1	.254	-.064	.052	-.024
	Sig. (2-tailed)	.297	.976	.074	.074	.776		.169	.732	.783	.897	.013
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_7	Pearson Correlation	-.237	.089	-.070	-.070	.116	.254		1	-.221	.152	.234
	Sig. (2-tailed)	.200	.633	.709	.709	.536	.169		.232	.413	.206	.031
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_8	Pearson Correlation	-.015	-.139	-.087	-.087	-.211	-.064	-.221		1	-.018	.050
	Sig. (2-tailed)	.936	.455	.640	.640	.255	.732	.232		.924	.791	.664
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_9	Pearson Correlation	-.113	-.015	-.141	-.141	-.390*	.052	.152	-.018		1	-.383*
	Sig. (2-tailed)	.545	.936	.448	.448	.030	.783	.413	.924		.033	.774
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_10	Pearson Correlation	.002	.099	-.144	-.144	.249	-.024	.234	.050	-.383*		.270
	Sig. (2-tailed)	.993	.595	.440	.440	.176	.897	.206	.791	.033		.141
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total_X1	Pearson Correlation	.325	.713**	.649**	.649**	.626**	.441*	.388*	.081	.054	.270	1
	Sig. (2-tailed)	.074	.000	.000	.000	.000	.013	.031	.664	.774	.141	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	31	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Distributif (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.697 **	.644 **	.733 **	.886 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31
X2_2	Pearson Correlation	.697 **	1	.598 **	.624 **	.834 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31
X2_3	Pearson Correlation	.644 **	.598 **	1	.697 **	.854 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31
X2_4	Pearson Correlation	.733 **	.624 **	.697 **	1	.887 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31

Total_X2	Pearson Correlation	.886**	.834**	.854**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	31	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Total_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.550**	.745**	.559**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31
Y1_2	Pearson Correlation	.550**	1	.461**	.240	.694**
	Sig. (2-tailed)	.001		.009	.193	.000
	N	31	31	31	31	31
Y1_3	Pearson Correlation	.745**	.461**	1	.646**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.000	.000
	N	31	31	31	31	31
Y1_4	Pearson Correlation	.559**	.240	.646**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.193	.000		.000
	N	31	31	31	31	31

Total_Y	Pearson Correlation	.888 **	.694 **	.888 **	.756 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	31	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	4

Lampiran 5. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.346	.546**
	Sig. (2-tailed)		.057	.001
	N	31	31	31
X2	Pearson Correlation	.346	1	.915**
	Sig. (2-tailed)	.057		.000
	N	31	31	31
Y	Pearson Correlation	.546**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	31	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.790	.97779

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	234.929	2	117.465	122.861	.000 ^b
Residual	26.770	28	.956		
Total	261.700	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.541	.952		-1.619	.117
X1	.223	.055	.261	4.054	.000
X2	.672	.068	.625	8.806	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	181	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.81	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.68	2.55	2.48	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.28	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Jadwal Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4434/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Minimarket Ampana Mart New

di,-

Tempat

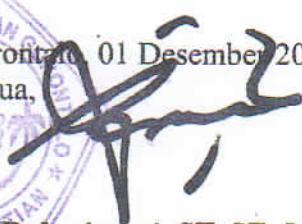
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Moh. Ali H. Adam
NIM : E2117113
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : MINIMARKET AMPANA MART NEW DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA
Judul Penelitian : PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA MINIMARKET AMPANA MART NEW DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo 01 Desember 2022
Ketua, 
Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



AMPANA MART JL.AHMAD YANI,DONDO

NOMOR :005/AM/I/AMPANA/2023
LAMPIRAN : -
HAL : Pernyataan Telah Melaksanakan Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fardhy Djadwal
JABATAN : MD (MARCHENDISER)

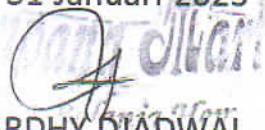
Menerangkan bahwa sesungguhnya :

Nama Mahasiswa : Moh. Ali H Adam
NIM : E2117113
Fakultas :Fakultas Ekonomi
Program Studi :manajemen
Lokasi Penelitian :Minimarket Ampana Mart Kab.Tojo Una-Una

Telah Melakukan Penelitian Dengan Judul “Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi” Dari Tanggal 25 Januari S.D 31 Januari 2023.

Demikian Pernyataan Ini Dibuat Untuk Dipergunakan Seperlunya.

Ampana 31 Januari 2023


FARDHY DJADWAL
Kepala Toko



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 139 /SRP/FE-UNISAN/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Moh. Ali H. Adam
NIM : E2117113
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributive Terhadap Komitmen Organisasi Pada Minimarket Ampana Mart New Di Kabupaten Tojo Una-Una

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 20%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 20 Mei 2023
Tim Verifikasi,

Mengetahui
Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI MOH. ALI.docx

AUTHOR

Moh Ali

WORD COUNT

24634 Words

CHARACTER COUNT

149869 Characters

PAGE COUNT

181 Pages

FILE SIZE

6.2MB

SUBMISSION DATE

Apr 10, 2023 9:07 PM GMT+7

REPORT DATE

Apr 10, 2023 9:09 PM GMT+7

● 20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 19% Internet database
- Crossref database
- 4% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

BIODATA DIRI PENULIS

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Moh. Ali H. Adam
Nim : E2117113
TTL : Ampa, 06 September 1995
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tinggi Badan : 166 Cm
Berat Badan : 60 Kg
Agama : Islam
Alamat : Jl. Lumba-Lumba, Kelurahan Muara Toba,
Kecamatan Ratolindo, Kabupaten Tojo Una-Una
No.Hp : 0822- 9606 -7281
Email : muhamad.alhy7@gmail.com
Nama Orang Tua :
Ayah : Hasil B. Adam
Ibu : Isna Musa
Prodi : SI Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo
Angkatan : 2017



II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a) Sekolah Dasar Negeri 3 Ampa Kota, Kabupaten Tojo Una-Una (2003 – 2008)
- b) Sekolah Menengah Pertama 2 Ampa Kota, Kabupaten Tojo Una-Una
(2008 – 2010)
- c) M.A Al- Ikhlas Sabulira Toba (2011-2014)