

## HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PEREKONOMIAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Padliansyah,<sup>1</sup> Masjaya,<sup>2</sup> Bambang Irawan<sup>3</sup>

### *Abstrak*

*Permasalahan yang dirumuskan dari penulisan ini adalah karakteristik individu dan Keadilan organisasional berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur dan manakah diantara variabel tersebut yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini digunakan metode eksplanatif karena penulis menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, yang meliputi karakteristik Individu dan Keadilan Organisasional (X2) sebesar  $R = 0,693$  mendekati nilai 1 dengan koefisien determinasi sebesar 0,454 atau 45,4 %. Hal ini berarti variabel independen menerangkan perubahan variabel dependen adalah 45,4 % sedangkan sisanya 64,6 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,23614. Selanjutnya adapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 2,224. Secara bersama-sama variabel karakteristik individu dan keadilan organisasional mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dibuktikan secara uji statistik dimana nilai nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $18,709 > 3,1907$ ). Secara parsial variabel karakteristik individu (X1) memberikan pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 2,929 dibanding dengan variabel yang lain. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya.*

**Kata Kunci :** Kinerja, karakteristik individu, keadilan organisasional

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: al.fath0604@gmail.com

<sup>2</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

<sup>3</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

### **Abstract**

*The problems of this paper is formulated individual characteristics and organizational justice affect either partially or simultaneously to increase the performance of employees Secretariat Economic Section of the East Kutai Regency and which of these variables are the dominant influence on employee performance. This study used an explanatory method because the author highlights the relationship between the study variables and test hypotheses that have been formulated previously. Results show that it is known variables that affect the performance of employees Secretariat Economic Section of the East Kutai Regency, which includes individual characteristics and Organizational Justice (X2) is  $R = 0.693$  close to the value 1 with a coefficient of 0.454 determinasi or 45.4% . This means that the independent variables explain changes in the dependent variable was 45.4% while the remaining 64.6% is explained by other variables that are not addressed in this study. The standard error of the estimate of 0.23614. Furthermore, while the value of Durbin Watson obtained amounted to 2,224. Taken together variables of individual characteristics and organizational justice has a significant relationship to the Secretariat of the Economic Section of employee performance area of East Kutai. This is evidenced by the statistical test in which the value of the calculated F value is greater than the value of F table ( $18.709 > 3.1907$ ). Partially individual characteristic variable (X1) gives a dominant influence on employee performance improvement Secretariat of the Economic Section of the East Kutai regency. These results demonstrated the highest t value 2.929 compared with other variables. This means that variable dominates other variables.*

**Keywords:** *Performance, individual characteristics, organizational justice*

### **Pendahuluan**

Kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Iklim keadilan merupakan hal yang harus diperhatikan, karena hal ini memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku individu di dalamnya. Iklim keadilan merupakan salah satu bentuk spesifik iklim organisasional yang juga sedang berkembang, sedangkan bentuk spesifik lainnya adalah iklim inovasi. Dengan iklim organisasional memberi dampak atau pengaruh terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Upaya menciptakan kinerja melalui peningkatan prestasi kerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai

tujuan organisasi secara maksimal. Kondisi yang belum ideal masih ada pegawai di Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dimana masih ada kendala lain antara lain pegawai bekerja tidak maksimal disebabkan karena faktor kemampuannya, pengalaman, sikap pegawai dan tanggung jawabnya rendah serta masalah kerjanya yang masih baru, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Kondisi riil di lapangan menunjukkan bahwa karakteristik individu ada kecenderungan dalam melakukan pekerjaan yang tidak efektif sehingga kinerja tidak tercapai dengan sebaik mungkin. Disamping itu juga, pegawai adanya perlakuan tidak adil dalam organisasi tersebut juga memicu ketidakpuasan pegawai yang ditunjukkan oleh banyaknya pegawai yang mengeluh terutama dikaitkan dengan pemberian insentif dan pelaksanaan promosi yang kurang transparan, sehingga hal tersebut sebagai factor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan dari hal-hal yang telah disajikan di atas menunjukkan bahwa faktor karakteristik individu merupakan hal penting dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Alasan inilah yang menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas dan arah dari penelitian yang penulis lakukan, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan karakteristik individu terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur?
2. Apakah ada hubungan Keadilan organisasional terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur?
3. Apakah ada hubungan karakteristik individu dan Keadilan organisasional secara simultan atau bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur?

### **Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mendeskripsikan hubungan karakteristik individu terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

2. Menganalisis dan mendeskripsikan hubungan keadilan organisasional terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan hubungan karakteristik individu dan keadilan organisasional terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur secara bersama-sama (simultan).

## **Landasan Teori**

### ***Karakteristik Individu***

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai karakteristik individu. Mathiue & Zajac, (2001) menyatakan bahwa, Karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Robbins (2006) menyatakan bahwa, Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

### ***Keadilan Organisasional (Organizational Justice)***

Menurut Biacs dan Bies dan Moag dalam Byrne et all (2003) dan Cropanzano et all, (2000) menyatakan keadilan interaksional sebagai keadilan tentang perlakuan interaksional pembuat keputusan (decision maker). Terhadap bawahan atau karyawan ketika mengimplementasikan prosedur pembagian sumber daya (Yuwono, I dkk., 2005).

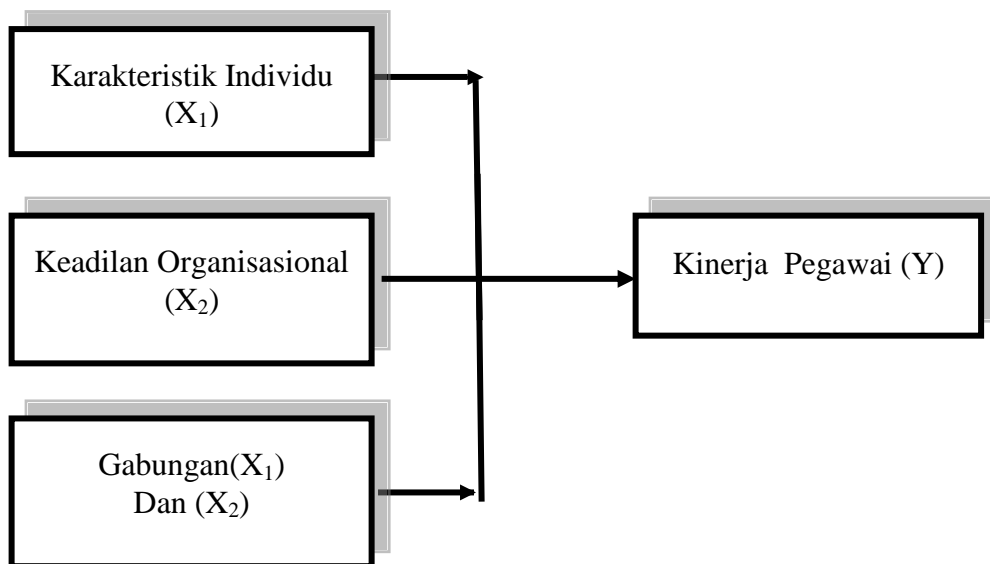
Greenberg dalam Cropanzano et.al (2000) mengenai konsep keadilan dalam organisasi menyimpulkan bahwa secara garis besar para karyawan akan mengevaluasi keadilan dalam tiga klasifikasi peristiwa yaitu (1) keadilan distribusi (hasil yang mereka terima dari organisasi); (2) keadilan prosedural (kebijakan formal atau proses dalam pencapaian sesuatu yang sudah dialokasikan organisasi); dan (3) keadilan interpersonal (sikap/keputusan yang diambil oleh pembuat keputusan antar personal dalam organisasi), dan sejumlah informasi yang diterima/didapatkan di dalam organisasi.

### ***Kinerja Pegawai***

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga

dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Ricard, 2003). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakantindakan dan perialku yang relevan dengan tujuan organisasi.

### Kerangka Konsep



### Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dalam arti penelitian yang didasari oleh adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Ditinjau dari aspek metodenya termasuk penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik inferensial. (Sugiyono, 2004). Tujuan akhir dari hasil analisis datanya adalah pembuktian hipotesis penelitian yang disusun ke dalam suatu kesimpulan hasil penelitian secara induksi dan diberlakukan secara generalisasi terhadap populasi penelitiannya.

### Alat Analisis Data

Untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai variabel lebih dari satu, maka digunakan alat analisis regresi linier berganda dengan formulasi sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

e = variabel pengganggu

b1, b2 = Koefisien regresi

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Keadilan Organisasional

### **Analisi Data dan Pembahasan**

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model regresi linear ganda, proses pengujiaannya menggunakan alat Bantu komputer. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif.

Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel karakteristik individu (X1) dan keadilan organisasional (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan cara menghitung koefisien korelasinya (multiple coefficient of correlation. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Nilai R = 0,693, angka ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dari variabel Karakteristik individu dan variabel Keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Nilai Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar = 0,454, Artinya variabel Karakteristik individu dan Keadilan organisasional dapat menerangkan variabel kinerja pegawai sebesar 45,4%, sedangkan sisanya 54,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.\

Selanjutnya dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat di ketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah sebesar : 1,681, nilai b1 adalah sebesar 0,498 sedangkan nilai b2 adalah sebesar 0,276 Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,681 + 0,498 X1 + 0,276 X2$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari kedua variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik variabel Karakteristik individu dan variabel Keadilan organisasional maka akan mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya dari nilai persamaan tersebut di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

a = 1,681 merupakan bilangan konstanta menunjukkan rata-rata hubungan dari variabel Karakteristik individu dan variabel Keadilan organisasional terhadap variabel kinerja pegawai (Y) atau perkiraan nilai rata-rata Y. bila semua variabel independen constant (X1, dan X2 = 0). Hal ini menunjukkan bila variabel ini tidak dilakukan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar nilai konstanta tersebut atau bernilai (1,681).

$b_1 = 0,498$  menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Karakteristik individu ( $X_1$ ), artinya bila terjadi penambahan variabel Karakteristik individu ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,498 dan variabel keadilan organisasional nilainya konstan (tetap).

$b_2 = 0,276$  menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Keadilan organisasional ( $X_2$ ), artinya bila terjadi penambahan variabel Keadilan organisasional ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,276 dan variabel karakteristik individu nilainya konstan (tetap).

### **Pengujian Hipotesis**

Untuk membuktikan hipotesis pertama, dapat dilihat dari hasil Uji F yang dimaksudkan untuk membuktikan signifikansi pengaruh secara simultan variabel Karakteristik individu dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Kemudian untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh digunakan uji "F" dengan tingkat kepercayaan 95%. Nilai  $F_{hitung} = 18,709 > F_{tabel} = 3,1907$ ,

Jadi dapat dilihat bahwa  $F_h = 18,709 > F_t = 3,1907$ , dengan kata lain bahwa Hipotesis diterima.

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis 2 dapat dilakukan pengujian nilai t yang dihasilkan dari lampiran 3 koefisien regresi yang dibandingkan dengan nilai t tabel dengan signifikansi  $\alpha 0.05$   $df = N-2 = 48-2 = 46$  dalam tabel menunjukkan t tabel = 1,6787.

Untuk menyimpulkan hipotesis tersebut maka kriteria yang digunakan yaitu jika nilai t hitung  $>$  dari t tabel maka hipotesis nol ditolak artinya menerima hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen ( $X$ ) terhadap dependen ( $Y$ ) dan sebaliknya, jika nilai t hitung  $<$  dari tabel maka hipotesis nol diterima artinya menolak hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen ( $X$ ) terhadap dependen ( $Y$ ).

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diuraikan perbandingan thitung dengan ttabel dari masing-masing variabel tersebut, yaitu :

#### **Karakteristik individu ( $X_1$ )**

Pada variabel Karakteristik individu, diketahui nilai thitung sebesar 2,929  $>$  ttabel, yaitu sebesar 1,6787 yang berarti pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . hal ini menunjukkan bahwa secara parsial (dengan pengujian hipotesis  $\alpha 5\%$ ), maka variabel Karakteristik individu ( $X_1$ ) berpengaruh secara berarti/signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

#### **Keadilan organisasional ( $X_2$ )**

Pada variabel Keadilan organisasional, diketahui nilai thitung sebesar 1,732  $>$  ttabel, yaitu sebesar 1,6787 yang berarti pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak

dan menerima  $H_0$ . hal ini menunjukkan bahwa secara parsial (dengan pengujian hipotesis  $\alpha$  5 %), maka variabel keadilan organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh secara berarti/signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik individu dimana memiliki nilai  $t$  hitung terbesar yaitu 2,929 dan nilai koefisien beta sebesar 0,548.

## **Pembahasan**

Berdasarkan pada analisis yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di jelaskan bahwa dari Persamaan regresi tersebut koefisien  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  bernilai positif, artinya bahwa variabel Karakteristik individu dan keadilan organisasional tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) adalah 0,693 pada taraf signifikan 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan yang cukup kuat dan signifikan antar variabel Independen yaitu karakteristik individu dan keadilan organisasional ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya besarnya pengaruh variabel Independen secara simultan atau bersama-sama ditunjukkan oleh nilai  $R$  square sebesar 0,454 atau 45,4%. Adapun dasar pertimbangannya adalah variabel Independen yang diteliti lebih dari 2 (dua). Dengan demikian nilai 45,4% mengandung makna bahwa 45,4% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel Independen sedangkan sisanya ( $100\% - 45,4\% = 54,6\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini.

Untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Independen terhadap variabel dependent maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji  $F$  (Fisher), hasil dari perhitungan selanjutnya dikonsultasikan dengan  $F$  tabel. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 20.0 dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 atau pada kepercayaan 95% diperoleh hasil nilai  $F$  sebesar 18,709 selanjutnya nilai  $F$  hitung dibandingkan dengan  $F$ -tabel dengan memakai taraf signifikan sebesar 0,05 derajat kepercayaan ( $dk$ ), diperoleh nilai  $F$  tabel sebesar = 3,1907 sehingga apabila dibandingkan ternyata  $F$  hitung = 18,709 lebih besar dari  $F$  tabel = 3,1907 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Memperhatikan dari nilai tersebut, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu ( $X_1$ ) dan keadilan organisasional ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dapat diterima kebenarannya.



Terdapatnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Independen secara simultan, tentunya belum sepenuhnya menjawab dan menggambarkan mengenai keseluruhan pada masing-masing variabel Independen secara parsial. Dengan demikian berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, maka kedua variabel tersebut tidak boleh berdiri sendiri-sendiri melainkan harus bersama-sama yang merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan satu sama lain artinya tidak boleh dipisahkan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

### **Pengaruh Variabel Karakteristik individu**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi ganda, diperoleh nilai  $t$  hitung = 2,929  $t$  tabel = 1,6787 pada taraf nyata 5 persen. Hal ini berarti bahwa karakteristik individu mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang disumbangkan oleh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Karena dengan meningkatnya variabel karakteristik individu yang ada pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur akan mampu mendorong atau meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tersebut.

Adanya pengaruh secara signifikan tersebut memberikan gambaran adanya kemauan yang kuat dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan melalui minat, sikap, kebutuhan pendidikan dan motif berprestasi. Jelasnya bahwa karakteristik yang dimiliki oleh individu telah memberikan kontribusi yang berarti bagi terselenggaranya pekerjaan organisasional pegawai juga dapat menunjukkan kemauan kerja yang baik.

Asumsi ini didukung oleh Menurut Yuwono, dkk (2005:187), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (person characteristic) yang terdiri dari 1) pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, 2) sikap dan motivasi. Karena kinerja berkaitan langsung dengan karyawan. Menurut Robbins (2001:10), karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing sehingga mempengaruhi dalam perilaku kerja. Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai.

### **Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi ganda, diperoleh nilai  $t$  hitung = 1,732  $t$  tabel = 1,6787 pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti bahwa keadilan organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang disumbangkan oleh variabel keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai. Karena dengan meningkatnya

variabel keadilan organisasional yang ada pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur akan mampu mendorong atau meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Folger dan Greenberg dalam Byrne et al (2003) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi lebih merujuk pada bentuk evaluasi individu terhadap perlakuan organisasi terhadap karyawannya dalam hal upaya yang fair untuk mendapatkan hasil, proses untuk memperoleh hasil itu juga dilakukan secara fair atau tidak, serta bentuk-bentuk perlakuan interpersonal terhadap masing-masing pegawai (Yuwono, dkk., 2005:126).

Selanjutnya menurut Cropanzano et al (2001) dalam Fajarwati (2013:43) Keadilan organisasional (organizational justice) merupakan respon terhadap kebutuhan dasar manusia. Persepsi keadilan distributif, prosedural dan interaksional dipandang sebagai komponen utama serta keadilan organisasional dihubungkan dengan beranekaragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok dan sikap kerja.

Dalam beberapa penelitian disebutkan bahwa keadilan organisasional yang dirasa oleh pegawai mengenai prosedur yang mereka rasakan akan mempengaruhi kepuasan kerja dan sikap kerja positif dan kinerja pegawai. Penelitian Tang dan Sarfield-Baldwin (1996) dalam Wijaya (2005:41) mengemukakan bahwa apabila manajer dapat menerapkan peraturan secara adil dan konsisten ke seluruh karyawan dan memberikan reward bagi mereka berdasarkan kinerja dan kelebihan yang dilakukannya tanpa bias pribadi, maka pegawai akan memiliki persepsi positif mengenai keadilan organisasional, yang dapat meningkatkan kinerja.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat disarikan beberapa kesimpulan yang diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik individu dan keadilan organisasional mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Pengaruh masing-masing variabel tersebut berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika nilai-nilai dari kedua variabel tersebut meningkat atau ditingkatkan sebesar satu satuan, akan dapat meningkat pula kinerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebesar nilai koefisien regresinya dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tidak berubah.
2. Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial ( $r$ ) masing-masing variabel dapat dijelaskan bahwa : karakteristik individu dan keadilan organisasional mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian

Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat juga disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji simultan dimana diperoleh nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ .

3. Secara deskriptif kedua variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dimasukkan dalam model penelitian ini, mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel bebas yang diteliti yang menunjang kinerja pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik.

### **Saran-Saran**

Berdasarkan diskripsi variabel, pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan dari hasil penelitian ini, maka disarankan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan evaluasi kinerja di pemerintah daerah sebaiknya lebih memperhatikan karakteristik individu dan norma-norma keadilan distributif, keadilan procedural dan keadilan interaksional. Hal ini dapat dianggap penting karena pelaksanaan evaluasi kinerja yang adil akan menciptakan hasil yang adil.
2. Variabel karakteristik individu dan keadilan organisasional mempunyai peran yang tidak kalah penting dalam hal peningkatan kinerja pegawai sehingga hal ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh instansi terkait yaitu Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai yang menjadi dimensi untuk variabel Kepuasan Kerja pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Hendaknya penelitian yang akan datang diharapkan menggun akan data secara multivariate terdistribusi secara normal. Selain itu, model fit yang dihipotesiskan juga perlu ditingkatkan. Dengan demikian asumsi-asumsi dapat terpenuhi dan hasil penelitian diharapkan akan lebih baik.

### **Daftar Pustaka**

- Budiarto, Yohanes dan Rani. Puspita Wardfani. 2005. *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Intraksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X)*, Jurnal Psikologi, 3 (2) Desember.
- Cropanzano, R. Byrne, Z.S., Bobocel, D.R. & Rupp, D.E. 2003. *Original Contribution : Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities and Other Denizens of Organizational Justice*, Jorunal of Vocational Behavior, 58, 164-209.
- Rivai. Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

- Sedarmayanti. 2009. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Cetakan kedua. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian. Sondang P. 2008. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. edisi revisi. Gunung Agung. Jakarta.
- Singarimbun. Masri dan Sofian Effendi. 2002. *Metode Penelitian Survei*. cet. 7. LP2ES. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Surachmad. Winarno. 2001. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. cetakan V. Tarsito. Bandung.
- Widyaningrum, Mahmudah Eny. 2010. *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organizational Citizenship Behavior Pegawai ( Studi Kasus di Rumah sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya) Tahun 2009*. Majalah Ekonomi Tahun XX, No. 1 ; 100-118.
- Yuwono, Ino dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.