

**Pengaruh Keadilan Organisasi dan Persepsi Dukungan  
Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen PPPK  
Universitas Sembilanbelas November Kolaka**

*The Influence of Organizational Justice and Perceptions  
of Organizational Support on Organizational Commitment in  
PPPK Lecturer Universitas Sembilanbelas November Kolaka*

**Febriyani Dwi Ananda Saleeha<sup>1</sup>, Reijeng Tabara<sup>2\*</sup>, Niar Astaginy<sup>3</sup>**  
[\\*regentabara@gmail.com](mailto:regentabara@gmail.com)

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Desa Popalia, Kolaka–Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Keguruan, Universitas Nani Bili Nusantara, Jalan Osok Almas, Kabupaten Sorong, Papua Barat-Indonesia

<sup>3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Desa Popalia, Kolaka–Indonesia

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap komitmen Organisasi pada dosen PPPK Universitas Sembilanbelas November Kolaka. (2) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap komitmen Organisasi pada dosen PPPK Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PPPK Universitas Sembilanbelas November Kolaka, sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 53 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keadilan Organisasi yang ditunjukkan dari *P-Value* sebesar 0.021. Sedangkan variabel Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dari nilai *P-Value* sebesar 0.000.

**Kata kunci:** Keadilan Organisasi; Dukungan Organisasi; Komitmen

## Abstract

*This research aims to determine: (1) The influence of Organizational Justice on Organizational Commitment among PPPK lecturers at Sembilanbelas November University, Kolaka. (2) The influence of perceived organizational support on organizational commitment among PPPK lecturers at Sembilanbelas November University, Kolaka. This research uses a quantitative method approach. Data collection in this research used interviews, literature studies, and distributing questionnaires. The population of this study were all PPPK employees at Sembilanbelas November University, Kolaka, while the sample for this study was 53 people. The data analysis technique used in this research is testing the measurement model (outer model) and testing the structural model (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the research results, it is known that there is a positive and significant influence between the Organizational Justice variables as shown by the P-Value of 0.021. Meanwhile, the variable Perception of organizational support has a positive and significant effect on organizational commitment as indicated by the P-Value value of 0.000.*

**Keywords:** *Organizational Justice; Organizational Support; Commitment*

## Pendahuluan

Perguruan tinggi menyelenggarakan proses pendidikan pada jenjang pendidikan paling tinggi (Sedyati, 2022). Tujuannya adalah untuk menghasilkan sarjana dalam berbagai bidang ilmu (Sutrisno & Cokro, 2018). Perguruan tinggi memiliki keunggulan kompetitif karena memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan (Jaziyah, 2022). Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi, dosen adalah tenaga pendidik yang diangkat dengan tujuan utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mendukung tujuan perguruan tinggi, dosen harus memiliki komitmen organisasi.

Dalam sumber daya manusia (dosen), komitmen organisasi sangat penting. Ini terjadi ketika anggota organisasi menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka secara normatif dan afektif, yang menghasilkan hubungan yang positif antara mereka (Arianti et al., 2021). Menurut Susanti & Palupiningdyah (2019), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki beberapa karakteristik. Mereka memiliki kepercayaan dan menerima nilai dan tujuan organisasi, bersemangat untuk berusaha untuk mencapai tujuan tersebut, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Haris (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kepercayaan bahwa karyawan menerima tujuan organisasi dan memilih untuk tetap tinggal di sana.

Keadilan organisasi harus dirasakan secara merata oleh setiap anggota untuk mendukung komitmen organisasi (Pasaribu, 2023). Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Keadilan organisasi dan komitmen organisasi juga ditemukan sangat berkorelasi, dan keadilan organisasi merupakan indikator komitmen organisasi (Saraswati et al., 2023). Pasaribu (2023) berpendapat bahwa setiap pekerja ingin ada keadilan di tempat kerja, seperti prosedur yang adil untuk menentukan kompensasi, membagi kompensasi, dan berkomunikasi dengan atasan, yang dapat membuat mereka lebih puas dan lebih berdedikasi pada pekerjaan dan perusahaan mereka.

Selain keadilan organisasi, persepsi dukungan organisasi juga mempengaruhi komitmen organisasi. Sebuah persepsi dukungan organisasi dapat menyebabkan komitmen organisasi (Bulolo & Ratnasari, 2020). Khoirunnisa (2021) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi bergantung pada bagaimana karyawan diperlakukan dengan baik dan seberapa dekat mereka dengan organisasi. Salah satu elemen penting dalam membangun komitmen adalah persepsi dukungan organisasi. Ini mengacu pada bagaimana pegawai melihat kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Sari, 2019).

Beberapa peneliti terdahulu seperti yang dilakukan Nuryadi et al., (2020) keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena dengan adanya komitmen organisasi dimana mendorong para tenaga kerja untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Indrawati, 2018) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karena penelitian yang dilakukan oleh Utami (2022) terdapat hubungan yang positif dan kuat antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dimana dengan keyakinan luas yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurtessis et al., 2017) menemukan adanya hubungan negatif antara persepsi dukungan terhadap komitmen organisasi.

Perguruan tinggi saat ini mempekerjakan dosen baik PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) maupun PNS (Pegawai Negeri Sipil). Karena PPPK memiliki status kepegawaian ASN (Aparatur Sipil Negara) yang berbeda dengan PNS, keberadaan PPPK menjadi masalah yang signifikan. Ini karena, menurut UU NO. 5/2014, PNS dan PPPK memiliki status yang berbeda. PNS adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional, sedangkan PPPK adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan persyaratan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang. Meskipun mereka adalah dosen PPPK yang sudah lama, berbeda dengan PNS, dosen PPPK harus selalu berkomitmen pada organisasi untuk mencapai tujuan USN.

Universitas Sembilan Belas November (USN) Kolaka adalah kampus Perguruan Tinggi Baru (PTB) yang berdiri sejak 2014. USN memiliki PPPK dan dosen yayasan yang diangkat oleh pemerintah sebagai akibat dari perubahan status dari swasta menjadi negeri. USN membandingkan PPPK dan PNS

berdasarkan status mereka di ASN; PPPK memerlukan komitmen kerja. Menurut Pasal 1 Nomor 28 Undang-Undang tentang Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia 2021, PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat untuk melaksanakan tugas pemerintahan melalui perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Pegawai PPPK yang sebenarnya di USN adalah pegawai yayasan lama yang diangkat menjadi pegawai PPPK setelah USN menjadi negeri.

Berdasarkan data status PPPK dosen ditinjau dalam hal ini ditunjukkan pada tabel 1.1

**Tabel 1. Data Dosen PPPK USN Kolaka**

No	Unit Kerja Penempatan	Jumlah Pegawai	Jabatan Fungsional			Kualifikasi Pendidikan	
			Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	S2	S3
1	FPPP	5	2	3	-	5	-
2	FISIP	11	4	7	-	8	3
3	FKIP	19	13	2	1	17	2
4	FST	10	8	2	-	10	-
5	FTI	4	3	1	-	-	1
6	FH	4	1	3	-	3	1
Jumlah Total		53	31	21	1	47	6
			53			53	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan data diatas kepegawaian USN Kolaka pegawai PPPK di Universitas Sembilanbelas November Kolaka itu terdapat 53 dosen yang telah mengabdikan kurang lebih 5-16 tahun yang kemudian berubah statusnya menjadi PPPK. Adapun kinerja dosen PPPK tersebut salah satu dilihat dari tabel dosen yang melaksanakan penelitian selama 5 tahun. Hal ini ditunjukkan pada tabel data dosen PPPK USN Kolaka dan data penelitian dosen PPPK USN Kolaka sebagai berikut:

**Tabel 1 Data Penelitian Dosen PPPK USN Kolaka**

No	Unit Kerja Penempatan	Jumlah penelitian	Tahun			
			2018	2019	2020	2021
1	FPPP	5	-	-	-	5
2	FISIP	11	-	4	4	3
3	FKIP	60	9	19	15	17
4	FST	5	-	1	2	2
5	FTI	20	4	3	7	6
6	FH	5	2	2	1	-
Jumlah			15	29	29	33

Sumber: Dosen PPPK USN Kolaka

Tabel 1.2 diatas menunjukkan kinerja Tridarma yang dilaksanakan oleh dosen PPPK sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja USN Kolaka. Kinerja Tridarma ini merupakan salah satu gambaran komitmen PPPK terhadap USN Kolaka khususnya komitmen organisasi dapat dilihat pada

tabel survei komitmen organisasi

**Tabel 3 Hasil Survei Komitmen Organisasi Pada Dosen PPPK**

<b>SURVEI KOMITMEN ORGANISASI</b>	
80.00%	20.00%
YA	Tidak

Berdasarkan hasil survei komitmen organisasi juga menunjukkan bahwa memang benar adanya pegawai pada dosen PPPK USN Kolaka bertahan dengan alasan utama mengabdikan serta pegawai PPPK menganggap bahwa pekerjaannya sudah menjadi bagian dari dirinya. Serta mereka melakukan Tridarma dimana tridarma merupakan bagian untuk meningkatkan kinerja USN.

Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh dosen PPPK tidak lepas dari persepsi positif yang mereka rasakan terhadap organisasi, khususnya keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi. Keadilan organisasi dirasakan oleh dosen PPPK karena meskipun status PPPK dosen memiliki hak yang sama dalam mendapatkan dana-dana penelitian internal seperti penelitian terapan dan penelitian dosen pemula, kemudian dosen PPPK bisa menduduki jabatan struktural seperti wakil rektor, dekan, wakil dekan dan ketua prodi.

Selain hasil survei komitmen organisasi, berdasarkan hasil survei keadilan organisasi juga menunjukkan bahwa memang benar pegawai dosen PPPK menunjukkan bahwa mereka diperlakukan adil. Ditunjukkan pada gambar 4 berikut.

**Tabel 4 Hasil Survei Komitmen Organisasi Pada Dosen PPPK**

<b>SURVEI KEADILAN ORGANISASI</b>	
81.00%	18.9%
YA	Tidak

Selain hasil dari survei keadilan organisasi, berdasarkan hasil survei persepsi dukungan organisasi juga menunjukkan bahwa memang benar adanya persepsi dukungan organisasi yang terjadi di kalangan dosen PPPK memiliki pengaruh yang besar dimana organisasi selalu memberikan dukungan terhadap dosen PPPK. ditunjukkan dalam gambar survei 5 berikut.

**Tabel 5 Hasil Survei Persepsi Dukungan Organisasi Pada Dosen PPPK**

<b>SURVEI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI</b>	
80.00%	20.00%
YA	Tidak

Selain dari keadilan organisasi yang membuat dosen PPPK juga memiliki persepsi yang tinggi terkait dengan dukungan organisasi dimana dosen PPPK USN Kolaka merasa bahwa pihak USN Kolaka memberikan dukungan atau dorongan terhadap mereka melalui memperjuangkan hak-hak mereka sehingga statusnya bisa menjadi PNS pada masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, kemudian didukung oleh beberapa perbedaan hasil penelitian dan fenomena terkait komitmen organisasi yang mana meskipun hanya memiliki status

kepegawaian sebagai dosen PPPK di USN Kolaka tetapi mereka tetap berkomitmen menjalankan Tridharma perguruan tinggi dengan baik seperti melakukan penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen PPPK Universitas Sembilanblas November Kolaka. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dosen PPPK Universitas Sembilanbelas November Kolaka dan Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dosen PPPK Universitas Sembilanbelas November Kolaka.

H1 : Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H2 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

**Metode**

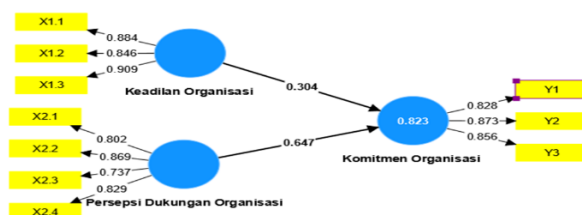
Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan yaitu data sekunder dan data primer yang dikumpulkan oleh peneliti melalui kajian literatur dan instrumen kuesioner secara tertutup yang disebarakan kepada Dosen PPPK USN Kolaka. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, dokumentasi dan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner dibuat berdasarkan indikator dari ketiga variabel yaitu Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi. Teknik penetapan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *sensus sampling* yaitu peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi sehingga jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 53 orang. Setelah itu dilakukan analisis data menggunakan aplikasi *Smart PLS*. Tujuan penggunaan *Smart PLS* sebagai alat analisis yaitu untuk mengetahui hasil hipotesis secara menyeluruh yang diajukan sebelumnya.

**Hasil**

**Analisis Data**

**Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Pengujian *Outer model* merupakan pengujian untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu model. Validitas konstruk dievaluasi menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten, sedangkan reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk blok indikatornya.



**Gambar 4 Output PLS Algorithm**

Sumber: Analisis Smart PLS 4

**Convergent Validity**

*Convergent validity* dilakukan dengan melihat item *reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh *loading factor*. Nilai *loading factor* >0,7 dikatakan valid (Abdillah & Hartono, 2015).

**Tabel 8 Nilai Outer Loading**

Item	Keadilan Organisasi	Persepsi Dukungan Organisasi	Komitmen Organisasi
X1.1	0.884		
X1.2	0.846		
X1.3	0.909		
X2.1		0.802	
X2.2		0.869	
X2.3		0.737	
X2.4		0.829	
Y1			0.828
Y2			0.873
Y3			0.856

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4, 2023

Berdasarkan Tabel 8 di atas yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang >0.7 dan ini dinyatakan valid.

**Discriminant Validity**

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain dengan standar empiris (Hair et al., 2017). Dengan kata lain, validitasi diskriminan digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk atau variabel memiliki keunikan dan berbeda jika dibandingkan dengan variabel lain di dalam model yang dibangun.

**Tabel 9 Nilai Cross Loading**

Item	Keadilan Organisasi	Persepsi Dukungan Organisasi	Komitmen Organisasi
X1.1	<b>0.884</b>	0.679	0.684
X1.2	<b>0.846</b>	0.647	0.676
X1.3	<b>0.809</b>	0.758	0.787
X2.1	0.641	<b>0.802</b>	0.632
X2.2	0.714	<b>0.869</b>	0.802
X2.3	0.518	<b>0.737</b>	0.678
X2.4	0.685	<b>0.829</b>	0.749
Y1	0.644	0.705	<b>0.828</b>
Y2	0.706	0.821	<b>0.873</b>
Y3	0.737	0.739	<b>0.856</b>

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4, 2023

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya > nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Sebagai gambaran nilai *cross loading*

indikator Y1 (**0.873**) yang lebih besar dari pada nilai *cross loading* konstruk lain yang ada di sampingnya dalam hal ini persepsi dukungan organisasi (0.829) dan keadilan organisasi (0.809) dan. Dengan demikian semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang lebih baik daripada indikator di blok lainnya. Selain dilakukan uji validitas konstruk, juga dilakukan uji reabilitas konstruk yang dimana diukur dengan melihat nilai *Composite reability* dan nilai *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai *Composite Reliability* dan nilai *cronbach's alpha* > 0,7 atau nilai > 0,6 masih dapat diterima (Abdillah & Hartono, 2015).

**Tabel 10 Composite Reability dan Cronbach's Alpha**

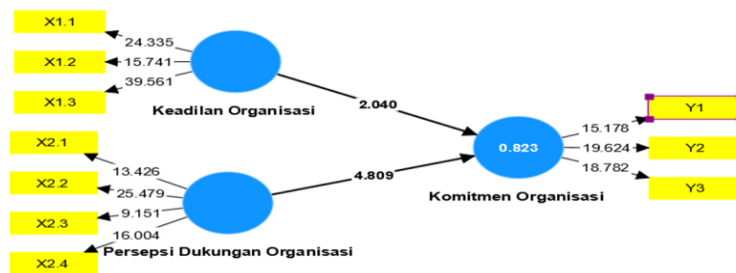
Konstruk	Composite Reability	Cronbach's Alpha
Keadilan Organisasi	0.911	0.854
Persepsi Dukungan Organisasi	0.884	0.825
Komitmen organisasi	0.889	0.812

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4, 2023

Berdasarkan nilai output pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik. Dimana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki nilai *composite reability* diatas 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* diatas 0.5.

**Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Pengujian model struktural atau inner model meliputi nilai signifikansi setiap koefisien jalur yang menyatakan apakah ada signifikan atau tidaknya pengaruh antar variabel yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.



**Gambar 5 Output PLS Bootstrapping**

Sumber: Analisis Smart PLS 4

**Tabel 11 Nilai R-Square**

Konstruk	R-Square
Komitmen Organisasi (Y)	0.823

Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2023

Berdasarkan Tabel 11 di atas menunjukkan nilai *R-Square* konstruk komitmen organisasi sebesar 0,823 atau 82,3 % oleh variabel Keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi sedangkan untuk sisanya sebesar 17,7 dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi memiliki kategori tinggi. Dapat diartikan bahwa kedua variabel ini mampu menjadi *predicator dominant* dari komitmen organisasi pada dosen PPPK di USN Kolaka.

**Tabel 12 Nilai Path Coefficient**

Hipotesis	Original Sampel Estimate (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistik ([O/STDEV])	P Values
KO->KO	<b>0.340</b>	<b>0.282</b>	<b>0.149</b>	<b>2.040</b>	<b>0.021</b>
PDO->KO	<b>0.647</b>	<b>0.671</b>	<b>0.135</b>	<b>4.809</b>	<b>0.000</b>

Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2023

**Diskusi/Pembahasan**

**Keadilan Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan organisasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan adanya Komitmen organisasi yang meningkat dalam bekerja. Hal ini, dilihat dari adanya para pegawai yang diperlakukan secara adil. Sehingga keadilan organisasi dirasakan oleh PPPK memiliki hak yang sama dalam mendapatkan dana-dana penelitian internal, seperti penelitian internal terapan dan penelitian dosen pemula, dan kemudian pegawai PPPK juga bisa menduduki jabatan struktural seperti wakil rektor, dekan, wakil dekan, dan ketua prodi.

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat dari tabel 8 nilai outhter loading dimana variabel keadilan organisasi yang dijelaskan pada indikator keadilan intaksional, memiliki nilai yang tinggi diantara ke dua indikator, dimana pada indikator keadilan intaksional yang memiliki nilai yang tinggi dari dua indikator sehingga dapat dijelaskan bahwa dengan adanya keadilan organisasi para pegawai akan timbul kepercayaan diri, peningkatan sebuah perilaku serta terbentuknya sebuah persepsi terkait dengan dunia kerja.

Hal ini menunjukkan keadilan organisasi merupakan tingkatan ketika seseorang pegawai merasa atau mendapatkan perlakuan yang sama dengan yang lain pada organisasi dimana tempatnya bekerja (Purwantoro & Bagyo, 2019). Keadilan organisasi yaitu suatu tingkat dimana seseorang individu merasa diperlakukan sama dalam organisasi tempat dirinya bekerja (Lesmana et al., 2020). Hal ini sejalan dengan pernyataan Candika & Chairael (2018) menjelaskan bahwa keadilan organisasi sebagai suatu konsep perlakuan adil yang mereka terima berupa sikap, perlakuan maupun penghargaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryadi et al., (2020)

menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karena dengan adanya komitmen organisasi mendorong para tenaga kerja untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai mengenai keadilan organisasi yang diterapkan oleh USN Kolaka itu sangat memberikan dorongan yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dari organisasi. Oleh sebab itu untuk meningkatkan komitmen organisasi para pegawai harus memperhatikan keadilan organisasi terutama yang berkaitan dengan keadilan interaksional karena keadilan interaksional merupakan dimana perlakuan interpersonal yang diterima seseorang ketika suatu prosedur dilaksanakan.

### **Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen PPPK merasa kontribusi yang mereka berikan dianggap ada oleh organisasi. Dan juga organisasi peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat pada tabel 8 nilai *outher loading* dimana variabel Persepsi dukungan organisasi pada indikator keseimbangan memiliki nilai yang tinggi diantara ke tiga indikator tersebut. Dimana indikator keseimbangan memiliki nilai sebesar 0.869 Sehingga dapat dijelaskan bahwa dengan adanya Persepsi dukungan organisasi pegawai merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi atas kontribusi yang diberikan (Wijaya & Yuniawan, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Utami (2022) menyatakan bahwa Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dimana dengan keyakinan luas yang dimiliki pegawai mengenai sejauh mana organisasi sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan dosen PPPK dengan adanya Persepsi dukungan organisasi memberikan dampak yang baik terhadap para pegawai, dikarenakan dengan adanya Persepsi dukungan terciptanya keyakinan pegawai dimana pegawai percaya bahwa organisasi akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta membantu pegawai apabila terjadi keadaan atau situasi yang menekan

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel keadilan Organisasi terhadap Kinerja karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada dosen PPPK USN Kolaka. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada dosen PPPK USN Kolaka. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dosen bisa menjadikannya sebagai dasar evaluasi kinerjanya sehingga dapat memberikan peningkatan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas

dan tanggung jawab mereka sebagai implikasi komitmen mereka terhadap perguruan tinggi negeri. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain, seperti gaji dikarenakan dengan adanya gaji para pegawai PPPK merasa bahwa dapat mempengaruhi kesejahteraan dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai Atau peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lainnya untuk penelitian dimasa yang akan datang dijadikan revitalisasi penelitian.

## Referensi

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi, 22, 103-150.
- Arianti, N. K. D., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemeditasi Pada PT. BPR Siaga Dana Kuta. *Values*, 2(2), 333–342. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2679%0Ahttp://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/2679/2072>
- Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 339–351. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2545>
- Candika, J., & Chairael, L. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Lembah Karet Padang. *Jurnal Benefita*, 3(2), 248. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i2.3105>
- Hair Jr., J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107.
- Haris, O. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kualitas Layanan Di Pt. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata Ii Pada Jurusan Magister Manajemen Fakultas Pasca Sarjana.
- Khoirunnisa, S. F. (2021). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kantor Bea dan Cukai Malang. 1–109.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lesmana, D. S., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 168–182.
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 65–71. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3535>
- Purwanto, H., & Bagyo, Y. (2019). Citizenship organizational behavior ability to increase the effect of organizational climate, work motivation, and organizational justice on employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(2), 195. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v3i2.7455>
- Putra, I. G. E. S. M., & Indrawati, A. D. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 2010–2040.
- Pasaribu, S. E. (2023). Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. Dutavaria Pertiwi.
- Saraswati, P. P. A., Wulandari, N. L. A. A., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Peningkatan Komitmen Organisasional Melalui Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt Inti Grafika

- Paperindo Denpasar). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(2), 116–124. <https://doi.org/10.22225/wmbj.5.2.2023.116-124>
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Sedyati, R. N. (2022). Perguruan Tinggi Sebagai Agen Pendidikan dan Agen Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 16(1), 155–160. <https://doi.org/10.19184/jpe.v16i1.27957>
- Susanti, & Palupiningdyah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/5589>
- Sutrisno, W., & Cokro, S. (2018). Analisis Pengaruh Edupreneurship Dan Mentoring Terhadap Peningkatan Daya Saing Lulusan Perguruan Tinggi. *Research and Development Journal of Education*, 5(1), 114. <https://doi.org/10.30998/rdje.v5i1.3392>
- Utami, W. P. (2022). Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan Dan Dukungan Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kominfo Kabupaten Aceh Tenggara.
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>