

---

## Meningkatkan Komitmen Organisasional Pegawai melalui *Self Leadership, Empowerment, dan Keadilan Organisasi*

I Komang Yuli Antara <sup>(1)</sup>

Ida Ayu Sasmita Dewi <sup>(2)</sup>

Komang Ary Pratiwi <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238

e-mail : [ikomangjuliantara04@gmail.com](mailto:ikomangjuliantara04@gmail.com)

### ABSTRACT

*Problems related to organizational commitment owned by employees can hamper activities within the agency. This study has a purpose, namely to be able to find out the influence given by the variables of self leadership, empowerment, and organizational justice on organizational commitment possessed by employees at the Youth and Sports Education Office of Denpasar City. This study makes all contract employees at the Department of Education, Youth and Sports Denpasar City with a total of 103 people as a population and also as a sample and will be selected using purposive sampling method. The data collected will go through the stages of analysis using the multiple linear regression analysis method. This study found that all independent variables in this study, namely self-leadership, empowerment, and organizational justice were able to have a positive and significant influence on employee organizational commitment and organizational justice was the variable that gave the most dominant influence.*

**Keywords:** *Self Leadership, Empowerment, Organizational Justice, Organizational Commitment*

### ABSTRAK

Permasalahan terkait komitmen organisasional yang dimiliki pegawai dapat menghambat aktifitas yang ada di dalam instansi. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel *self leadership, empowerment, dan keadilan organisasi* terhadap komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Penelitian ini menjadikan seluruh pegawai kontrak pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar dengan jumlah 103 orang sebagai populasi dan juga sekaligus sebagai sampel dan akan dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Data yang dikumpulkan akan melalui tahapan analisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *self leadership, empowerment, dan keadilan organisasi* mampu memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai dan keadilan organisasi adalah variabel yang memberikan pengaruh paling dominan.

**Kata Kunci :** *Self Leadership, Empowerment, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasional*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (pegawai) di dalam suatu instansi sangat mempengaruhi segala bentuk aktifitas yang ada di dalamnya. Pentingnya menjaga sumber daya ini membuat setiap instansi untuk selalu memaksimalkan berbagai cara agar terpakai secara efektif dan efisien (Purba *et al.*, 2017). Hal-hal yang menyangkut pada sumber daya ini harus diperhatikan dengan baik agar nantinya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan instansi (Arifudin, 2019). Upaya instansi dalam menjaga pegawainya tetap bekerja semaksimal mungkin akan membawa dampak yang baik bagi keberlangsungan kegiatan dan pelayanan instansi (Suardani & Kawiana, 2021).

Peranan pegawai dalam instansi sangatlah penting karena segala aktifitas yang ada di dalam instansi sangat tergantung pada kemampuan pegawainya masing-masing (Indra, 2020). Pegawai yang kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya memberikan keuntungan yang besar bagi kelancaran aktifitas di dalam instansi (Suandewi *et al.*, 2021). Pegawai tidak hanya dimanfaatkan untuk mencapai tujuan instansi, tetapi perlu diberikan balas jasa atas setiap pencahapan dan penyelesaian tugas yang dilakukannya. Hal ini akan membuat pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada instansi dan tidak akan melakukan pekerjaan dengan tidak bersungguh-sungguh (Astuti *et al.*, 2021).

Komitmen organisasional pegawai dalam suatu instansi sanagat penting untuk memastikan setiap kegiatan instansi berjalan lancar (Istiariani & Susanti, 2021). Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai keadaan seorang untuk tetap bertahan menjadi anggota suatu organisasi dan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut (Bimbim & Hartati, 2021). Pentingnya komitmen organisasional bagi instasi karena akan mengurangi biaya-biaya yang akan keluar jika ada pegawai yang memutuskan untuk berpindah tempat (Maulina *et al.*, 2018). Komitmen organisasional juga aka meningkatkan kinerja yang dimiliki orang pegawai bersangkutan karena merasa menjadi bagian dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Sukrajap & Harahap, 2017). Peningkatan komitmen organisasional yang di dalam suatu instansi, dapat menjadi faktor kuat yang dapat mendukung instansi dalam memberikan pelayanan yang lebih maksimal kepada masyarakat (Ahmad, 2020). Komitmen organisasional pegawai menunjukan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap tugas-tugasnya di dalam instansi. Rendahnya tingkat komitmen pegawai untuk menjadi bagian dari instansi, akan mengganggu segala aktifitas yang berlangsung dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh masyarakat (Rato & Rahmat, 2020).

---

*Self leadership* dapat menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawai. *Self leadership* dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memimpin dirinya sendiri dalam melakukan sesuatu dengan lebih baik (Aditya *et al.*, 2018). Setiap orang membutuhkan keterampilan kepemimpinan diri untuk menjadi sukses dalam kepemimpinan, karena membutuhkan kemampuan untuk memimpin dan memimpin diri sendiri sebelum memimpin orang lain (Ramadhan & Sahrah, 2021). *Self leadership* akan mengarahkan seseorang untuk semakin berinovasi dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang mampu memimpin dirinya sendiri menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kepercayaan diri untuk memastikan dirinya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Ghassani *et al.*, 2020).

*Empowerment* juga menjadi salah satu faktor pendukung peningkatan komitmen organisasi yang dimiliki seseorang. *Empowerment* dapat diartikan sebagai cara untuk meminimalisir ketergantungan pegawai kepada atasannya dengan memberikan kesempatan mereka untuk memutuskan sendiri suatu hal (Diputri & Rahyuda, 2016). Kesempatan ini sangat penting bagi pegawai pada instansi untuk membentuk kemandirian dalam mengambil keputusan selama tidak menyalahi aturan yang ditetapkan (Yani *et al.*, 2016). Hal ini juga dapat dimanfaatkan oleh pegawai untuk memperoleh pengalaman dalam mengemban tugas-tugas yang dipercayakan agar tidak mengecewakan instansi (Angela & Sudibjo, 2020). Pendelegasian tugas-tugas ini akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai karena timbulnya rasa percaya diri dan tanggungjawab untuk menyelesaikannya (Kristiadi & Putra, 2016).

Selain *self leadership* dan *empowerment*, memastikan rasa keadilan di dalam instansi juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan komitmen organisasional. Keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi yang dimiliki seseorang atas perlakuan yang diterimanya selama menjadi bagian organisasi (Nurchayani & Mas'ud, 2016). Ketidakadilan yang dirasakan pegawai selama menjadi bagian dari instansi tidak akan membuatnya melakukan tugas dengan maksimal (Darsana & Putra, 2017). Menjadi penting bagi instansi untuk memastikan keadilan yang dirasakan sesama pegawai agar tidak ada yang merasa tidak dihargai (Putra & Indrawati, 2018). Keadilan yang tertanam baik dalam organisasi akan meningkatkan komitmen pegawai agar tetap setia pada instansi sehingga akan memaksimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (putra & Sudibya, 2019).

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar (Disdikpora) merupakan badan organisasi yang mempunyai tugas pokok membantu walikota

---

melaksanakan urusan pemerintahan di daerah tingkat II dalam urusan Pendidikan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan juga data absensi pegawai yang diberikan instansi, diketahui bahwa pegawai kontrak di Disdikpora memiliki tingkat absensi yang cukup tinggi. Hal ini telah diidentifikasi sebagai penyebab banyak tugas yang tidak dirilis tepat waktu, laporan yang tergesa-gesa dan tidak lengkap, dan beberapa karyawan tidak berkomunikasi dengan rekan kerja mereka karena tugas yang berantakan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan di Disdikpora dengan salah satu manajer urusan umum dan staf serta lima karyawan kontrak, diketahui bahwa ada masalah dengan komitmen organisasi, seperti ketiadaan kepemimpinan diri di kalangan karyawan dan penguasaan karyawan kontrak yang melayani secara berlebihan waktu, serta keadilan organisasi dalam memberikan waktu kerja yang melebihi waktu kerja kontraktor, ketika karyawan sering mengeluh, ketika ketua meminta mereka untuk bekerja secara berlebihan waktu, ada perasaan keinginan untuk mengubah tempat kerja, di mana ada beberapa karyawan yang mencari pekerjaan lain, misalnya, setelah merekrut karyawan pemerintah yang berpotensi. Berdasarkan deskripsi ini, Anda dapat melihat bahwa komitmen karyawan kontrak organisasi di bawah yang optimal, yang menyebabkan masalah komitmen organisasi dalam organisasi.

Menjadikan pegawai berkomitmen organisasional tinggi akan membantu instansi dalam mengembangkan berbagai hal untuk mencapai tujuan. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi cenderung akan memiliki tanggungjawab yang lebih tinggi pada setiap tugas-tugasnya (Maulina *et al.*, 2018). Pegawai yang berkomitmen juga akan menjadi bantuan yang sangat besar bagi instansi dalam memberikan pelayanan-pelayanan terbaik pada masyarakat yang menggunakan jasa instansi (Rato & Rahmat, 2020). Upaya meningkatkan komitmen organisasional pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi keberlangsungan organisasi (Widayanti & Sariyathi, 2016). Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel *self leadership*, *empowerment*, dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

*Self leadership* yang dimiliki seseorang akan sangat mempengaruhi komitmen yang dimilikinya terhadap organisasi. Sangat penting untuk menumbuhkan *self leadership* dalam diri pegawai agar berkomitmen pada organisasi. Peningkatan yang terjadi atas *self leadership* pegawai akan membawa dampak yang baik dalam mendukung peningkatan komitmen organisasional pegawai. Sawitri *et al.*, (2018), Sukrajap & Harahap (2017), serta

---

Ghassani *et al.*, (2020) juga menyatakan bahwa *self leadership* yang baik dari seorang pegawai akan mampu meningkatkan komitmennya terhadap organisasi yang diikutinya. Hipotesis penelitian ini berdasarkan pada hal tersebut adalah:

H<sub>1</sub> : *Self leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Disdikpora Kota Denpasar.

Melakukan *empowerment* pada pegawai akan sangat membantu instansi dalam meningkatkan komitmen pegawainya pada organisasi. Pegawai yang menerima *empowerment* yang baik akan meningkatkan komitmennya untuk tetap berada di dalam instansi yang bersangkutan. Hal ini akan sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sehingga semakin berkomitmen dengan organisasinya. Widayanti & Sariyathi (2016), Yakup (2020), serta Ahmad (2020) Juga menyatakan bahwa *empowerment* yang baik dari seorang pegawai akan mampu meningkatkan komitmennya terhadap organisasi yang diikutinya. Hipotesis penelitian ini berdasarkan pada hal tersebut adalah:

H<sub>2</sub> : *Empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Disdikpora Kota Denpasar.

Rasa adil yang dirasakan oleh pegawai dalam instansi akan meningkatkan komitmen organisasionalnya. Instansi harus mampu menumbuhkan rasa adil bagi setiap pegawainya agar tidak berat sebelah dan dapat merugikan instansi. Rasa adil ini akan membantu meningkatkan komitmen pegawai karena telah mendapat kesetaraan dari instansi. Istiariani & Susanti (2021), Suardani & Supartha (2018), serta Putra & Sudibya (2019) juga menyatakan bahwa keadilan organisasi yang baik dari seorang pegawai akan mampu meningkatkan komitmennya terhadap organisasi yang diikutinya. Hipotesis penelitian ini berdasarkan pada hal tersebut adalah:

H<sub>3</sub> : Keadilan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Disdikpora Kota Denpasar.

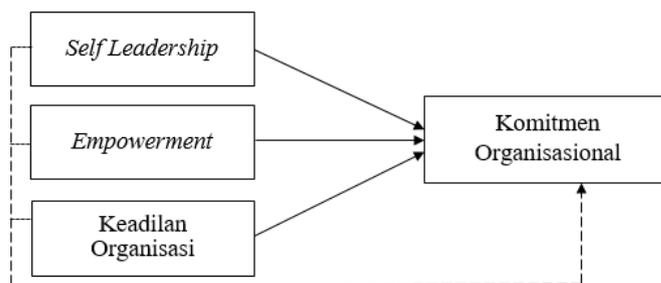
Komitmen organisasional seorang pegawai menjadi sangat penting untuk dipertahankan dan ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya-upaya untuk menumbuhkan komitmen organisasional seorang pegawai akan mempengaruhi aktifitas instansi. *Self leadership*, *empowerment*, dan keadilan organisasi dapat menjadi upaya instansi dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawainya. Kristiadi & Putra (2016) serta Purnomo (2018) juga menyatakan bahwa *self leadership*, *empowerment*, dan keadilan organisasi yang baik dari seorang pegawai akan mampu meningkatkan

komitmennya terhadap organisasi yang diikutinya. Hipotesis penelitian ini berdasarkan pada hal tersebut adalah:

H<sub>4</sub> : *Self leadership, empowerment*, dan keadilan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Disdikpora Kota Denpasar.

**Metode Penelitian**

Model penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui pengaruh *self leadership, empowerment*, dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Kontrak Disdikpora Kota Denpasar. Alasan dipilihnya lokasi ini sebagai tempat meneliti karena ditemukan bahwa tingkat absensi yang ditunjukkan pegawai berada pada kategori tinggi. Penelitian ini menjadikan seluruh pegawai kontrak pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar dengan jumlah 103 orang sebagai populasi dan juga sekaligus sebagai sampel dan akan dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Peneliti akan mengumpulkan data untuk dianalisis melalui wawancara kepada responden dan juga memberikan kuesioner yang telah dipersiapkan. Data yang dikumpulkan akan melalui tahapan analisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Kristiadi & Putra (2016) serta Purnomo (2018)

**Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini menyatakan bahwa setiap item pernyataan di dalam kuesioner terkait dengan variabel-variabel yang diteliti telah memenuhi syarat uji instrumen penelitian yaitu valid dan reliabel.

**Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Chronbach's Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasional (Y)	No. 1 – 6	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	<i>Self Leadership</i> (X <sub>1</sub> )	No. 1 – 4				
3	<i>Empowerment</i> (X <sub>2</sub> )	No. 1 – 5				
4	Keadilan Organisasi (X <sub>3</sub> )	No. 1 – 5				

Sumber : data diolah (2022)

---

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu responden laki-laki sebanyak 42 orang (40,78%) dan responden perempuan sebanyak 61 orang (59,22%), hal ini berarti sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dikarenakan sebagian besar kegiatan perkantoran di Disdikpora Kota Denpasar mendukung kegiatan administrasi, sedangkan untuk pegawai berjenis kelamin laki-laki cenderung mengambil kegiatan secara teknis. Responden yang terbanyak berusia 26-34 Tahun sebanyak 78 orang (75,73%), dan jumlah terkecil adalah 17-25 tahun serta diatas 44 tahun sebanyak 5 orang (4,85%), hal ini memiliki arti bahwa responden cenderung lebih banyak berusia produktif dalam bekerja. Responden yang terbanyak berpendidikan Sarjana sebanyak 72 orang (69,20%), dan jumlah terkecil adalah berpendidikan Diploma sebanyak 13 orang (12,62%), hal ini memiliki arti bahwa responden lebih dominan berpendidikan Sarjana, dimana seluruh responden sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

Responden terbanyak memiliki masa kerja 3,4 tahun sebanyak 73 orang (70,87%), dan jumlah terkecil dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 14 orang (13,59%), hal ini memiliki arti bahwa responden telah memiliki masa kerja yang cukup untuk menguasai pekerjaan yang dikerjakan. Responden paling sedikit berpenghasilan diatas Rp. 4.000.000 sebanyak 3 orang (2,91%) dan responden terbanyak berpenghasilan Rp. 2.000.000 sampai Rp. 3.000.000 sebanyak 80 orang (77,67%), hal ini memiliki arti bahwa responden telah memiliki penghasilan yang cukup baik untuk menunjang kegiatan sehari-hari. Responden dibagi menjadi 13 bagian seperti Bagian Umum dan Kepegawaian sebanyak 12 orang (11,65%), Bagian Keuangan dan Barang Milik Daerah sebanyak 8 orang (7,77%), Bagian Perencanaan Data dan Pelaporan sebanyak 11 orang (10,68%), Bidang Pembinaan SD sebanyak 12 orang (11,65%), Bidang Pembinaan SMP sebanyak 8 orang (7,77%), Bidang Pembinaan PAUD dan FNF sebanyak 6 orang (5,83%), Bidang Pemuda dan Olahraga sebanyak 13 orang (12,62%), Bidang Pembinaan Ketenagaan sebanyak 8 orang (7,77%) dan *Cleaning service* (CS), Waker, dan Sopir sebanyak 25 orang (24,27%).

Hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 2, menyatakan bahwa dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,153 lebih besar daripada 0,05, berarti bahwa residual terstandarisasi menyebar secara normal. Melihat nilai *Tolerance self leadership* ( $X_1$ ) sebesar 0,892, *empowerment* ( $X_2$ ) sebesar 0,900 dan keadilan organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,893 dimana lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel *self leadership* ( $X_1$ ) sebesar 2,083, *empowerment* ( $X_2$ ) sebesar 2,004 dan keadilan organisasi ( $X_3$ ) sebesar 2,080 lebih kecil dari 10, memiliki arti bahwa model penelitian ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda multikolinieritas. Melihat nilai Sig. variabel *self leadership* ( $X_1$ ) terdapat *absolut*

*residual* sebesar  $0,774 > 0,05$ , variabel *empowerment* ( $X_2$ ) terdapat *absolut residual* sebesar  $0,520 > 0,05$  dan variabel keadilan organisasi ( $X_3$ ) terdapat *absolut residual* sebesar  $0,606 > 0,05$  memiliki arti bahwa pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik**

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	<i>Self Leadership</i> ( $X_1$ )		0,892	2,083	0,774
2	<i>Empowerment</i> ( $X_2$ )	0,153	0,900	2,004	0,520
3	Keadilan Organisasi ( $X_3$ )		0,893	2,080	0,606

Sumber : data diolah (2022)

Hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 3, menyatakan bahwa dilihat dari nilai *R Square* yang bernilai 0,751 memiliki arti bahwa sebesar 75,10% variabel komitmen organisasional sebagai variabel terikat dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang ada yaitu *self leadership*, *empowerment*, dan keadilan organisasi, sedangkan sisanya yang sebesar 24,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di luar dari model penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, dan stres kerja.

**Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 <sup>a</sup>	.751	.731	2.690

Sumber : data diolah (2022)

Hasil uji regresi yang ditunjukkan pada Tabel 4, menyatakan bahwa penelitian ini membentuk persamaan  $Y = 5,264 + 0,331X_1 + 0,349 X_2 + 0,464X_3$  yang akan diinterpretasikan seperti berikut ini:

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *self leadership* terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $\beta_1 = 0,331$  serta  $t_{hitung} = 2,402$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,658$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial *Self Leadership* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan *Self Leadership* ( $X_1$ ) akan meningkatkan komitmen organisasional ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *self leadership* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada pegawai kontrak Disdikpora Kota Denpasar teruji kebenarannya. Sawitri *et al.*, (2018), Sukrajap & Harahap (2017), serta Ghassani *et al.*, (2020) juga menyatakan bahwa *self leadership* yang baik dari seorang pegawai akan mampu

meningkatkan komitmennya terhadap organisasi yang diikutinya.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *empowerment* terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $\beta_2 = 0,349$  serta  $t_{hitung} = 3,715$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,658$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial *Empowerment* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan *Empowerment* ( $X_2$ ) akan meningkatkan Komitmen Organisasional ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Empowerment* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kontrak Disdikpora Kota Denpasar teruji kebenarannya. Widayanti & Sariyathi (2016), Yakup (2020), serta Ahmad (2020) Juga menyatakan bahwa *empowerment* yang baik dari seorang pegawai akan mampu meningkatkan komitmennya terhadap organisasi yang diikutinya.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $\beta_3 = 0,464$  serta  $t_{hitung}=4,772$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,658$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial Keadilan Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan Keadilan Organisasi ( $X_3$ ) akan meningkatkan Komitmen Organisasional ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Keadilan Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional ( $Y$ ) teruji kebenarannya. Istiariani & Susanti (2021), Suardani & Supartha (2018), serta Putra & Sudibya (2019) juga menyatakan bahwa keadilan organisasi yang baik dari seorang pegawai akan mampu meningkatkan komitmennya terhadap organisasi yang diikutinya.

**Tabel 4 Hasil Uji-T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	
(Constant)	5.264	3.055		1.723	.047
1 X1	.331	.138	.202	2.402	.018
X2	.349	.094	.301	3.715	.000
X3	.464	.097	.401	4.772	.000

Sumber : data diolah (2022)

Hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 5, menyatakan bahwa variabel independen yang terdiri *self leadership*, *empowerment* dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,68 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,854, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_4$  diterima. Ini berarti bahwa dan *self leadership*, *empowerment* dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa dan *self leadership*, *empowerment* dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional teruji kebenarannya. Kristiadi & Putra (2016) serta Purnomo (2018) juga menyatakan bahwa *self leadership*, *empowerment*, dan keadilan organisasi yang baik dari seorang pegawai akan mampu meningkatkan komitmennya terhadap organisasi yang diikutinya.

**Tabel 5 Hasil Uji-F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	387.471	3	129.157	17.854	.000
1 Residual	716.160	99	7.234		
Total	1.103.631	102			

Sumber : data diolah (2022)

## Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah (1) *self leadership* mampu memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, (2) *empowerment* mampu memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, (3) keadilan organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, dan (4) *self leadership*, *empowerment*, dan keadilan organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Saran yang diberikan dalam penelitian ini (1) menentukan target kerja dengan skala prioritas serta melakukan koordinasi lintas sektor untuk mempermudah proses kerja, (2) menjalin komunikasi lebih intens terkait pekerjaan serta mengkoordinasikan pekerjaannya sehingga terjalin kekuatan organisasi dalam menghadapi masalah yang mungkin timbul, dan (3) memberikan keadilan penilaian kerja tanpa membedakan status pegawai.

## Daftar Pustaka

- Aditya, I. M., Sintaasih, D. K., & Universitas Udayana. (2018). "Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4237–4266.
- Ahmad, M. (2020). "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap

- 
- Komitmen Organisasi Pegawai Pada Badan Kesbangpol Kabupaten Kerinci.” *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 321–329.
- Angela, & Sudibjo, N. (2020). “Menakar Kemampuan Empowering Leadership, Job Crafting, Dan Work Engagement Dalam Memengaruhi Komitmen Organisasi.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(3), 442–454.
- Arifudin, A. (2019). “Peran Empowerment Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan.” *Musamu : Journal Of Business & Management*, 1(1), 40–54.
- Astuti, N. P. A. W., Wulandari, N. L. A. A., & Suputra, G. A. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.” *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1018–1028.
- Bimbim, I. W., & Hartati, P. S. (2021). “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, Dan Perikanan Kabupaten Gianyar.” *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 605–617.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Darsana, I. W. A., & Putra, M. S. (2017). “Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Ayodya Resort.” *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 146–175.
- Diputri, N. P. I. P., & Rahyuda, A. G. (2016). “Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Lpd Desa Adat Kerobokan.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1457–1485.
- Ghassani, A. P., Radianto, W. E., & Mastan, S. (2020). “The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Self-Leadership On Student Performance In Start-Ups.” *Indonesian Journal Of Business And Entrepreneurship*, 6(2), 157–162.
- Indra, A. (2020). “Pengaruh Pemberdayaan Dan Pembinaan Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Bank Sumut Tbk. Cabang Medan.” *Jurnal Ecobisma*, 7(1), 110–119.
- Istiariani, N. P., & Susanti, P. H. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali.” *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 844–851.
- Kristiadi, N. S., & Putra, M. Surya. (2016). “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Di Lsm Baladika Bali Dpc Denpasar.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 6036–6057.
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.
- Maulina, R., Sulistiyani, E., & Suharmanto. (2018). “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pt Sucofindo (Persero) Kantor Cabang Semarang).” *Jurnal Admisi Dan Bisnis*, 19(2), 135–146.
-

- 
- Nurchayani, D., & Mas'ud, F. (2016). "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang)." *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–11.
- Purba, D. S., Mariantin, E., & Zahreni, S. (2017). "Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Komitmen Organisasi." *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 12(3), 153–164.
- Purnomo, E. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Pribadi Terhadap Komitmen Organisasi." *Sosio E-Kons*, 10(1), 28–38. <https://doi.org/10.30998/Sosioekons.V10i1.2399>
- 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.
- Putra, T. R., & Sudibya, I. G. A. (2019). "Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7429–7457.
- Ramadhan, V. A., & Sahrah, A. (2021). "Pengaruh Self-Leadership Dan Usia Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Milenial." *Proyeksi*, 16(2), 166–173.
- Rato, K. W., & Rahmat, A. (2020). "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karolus." *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 06(03), 171–186.
- Sawitri, D., Cahyandari, N., & Muawanah, U. (2018). "Hubungan Self Leadership, Self Efficacy Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 76–90.
- Suandewi, N. N. A., Kawiana, I. G. P., & Agustina. (2021). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Hotel Furamaxclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali." *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1301–1311.
- Suardani, N. M. D., & Supartha, I. W. G. (2018). "Pengaruh Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1426–1451.
- Suardani, W., & Kawiana, I. G. P. (2021). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 220–232.
- Sukrajap, M. A., & Harahap, D. H. (2017). "Analisis Pengaruh Pelatihan Self-Leadership Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Desa Di Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta." *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 7(1), 195–203.
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022–7049.
- Yakup. (2020). "Pelatihan, Pengawasan Dan Pemberdayaan, Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional." In *Bina Ekonomi* (Vol. 22, Issue 2, Pp. 115–124).
- Yani, I. M., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). "Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smk N 1 Mas Ubud." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4177–4208.
-