

## INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh penilaian keadilan yang diterima Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap sikap kerja PNS pada Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantul. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif penilaian keadilan prosedural, keadilan distributif, dan keadilan interaksional terhadap sikap kerja PNS. Hasil penelitian yang menggunakan model regresi berganda dari 75 PNS pada Instansi ini mengindikasikan bahwa penilaian keadilan mempunyai pengaruh positif terhadap sikap kerja. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa 42,6% variabel sikap kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel keadilan yakni keadilan prosedural, keadilan distributif, dan keadilan. Dengan kata lain, 42,6% dapat menjelaskan variasi-variasi dari variabel pengaruh yang akan mempengaruhi variabel terpengaruh. Sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Semakin tinggi keadilan yang diterima pegawai maka semakin tinggi pula sikap kerja pegawai terhadap organisasi.

Keadilan interaksional memiliki hubungan paling signifikan dibandingkan dengan keadilan prosedural dan keadilan distributif. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa hubungan pegawai dengan atasan dan implementasi atas kebijakan organisatoris yang dibuat dan ditetapkan menjadi perhatian penting bagi para pegawai. Berdasarkan pada identitas responden yakni jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia, dan masa kerja maka tidak terdapat perbedaan menyikapi tiga variabel keadilan dan sikap kerja.

Penelitian ini mengasumsikan bahwa organisasi khususnya Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantul tidak boleh mengesampingkan keadilan organisasional terhadap PNS. Oleh karena itu, Instansi tersebut harus terus meningkatkan aspek keadilan agar PNS pada Instansi ini tetap nyaman bekerja dan mempunyai loyalitas tinggi terhadap organisasi. Hubungan kerja yang sehat antara pegawai dan atasan serta rasa kekeluargaan tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat memberikan implikasi yang baik terhadap sikap kerja pegawai.

Kata kunci:

Keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interaksional, sikap kerja.

## ABSTRACT

The aim of this research is to know the impact of justice valuation which is accepted by civil servant (PNS) to job attitude of civil servant in Ministry of Education and Culture Kabupaten Bantul. Hypothesis of this research is there has positive impact to procedural justice valuation, distributive justice, and interactional justice to job attitude of civil servant (PNS). The result of this research is using multiple regression model from 75 civil servant (PNS) in that department in which indicating that valuation of justice has positive impact to job attitude. The result of analysis shows that 42,6% variable of job attitude is affected by three of justice variable that are procedural justice, distributive justice, and interactional justice. In other word, 42,6% can be explaining variations from independent variable that affecting dependent variable. And the rest 57,4% affected by the other factor outside the model. The highest justice which is accepted by employee, the highest job attitude of employee to organization.

Interactional justice has significant relationship compare to procedural justice and distributive justice. This condition shows that relationship of employee with manager and implementation of organizational decision which is made and implemented became important attention for employee. Based on respondent identity that is sex, educational background, and job period so there is not different between three variable of justice and job attitude.

This research has an assumption that organization especially in Ministry of Education and Culture Kabupaten Bantul won't forsake organizational justice to civil servant (PNS). Because of that, this department must increasing justice aspect continually in order to make good job environment and high loyalty to organization for civil servant (PNS). Healthy job relationship between employee and manager and also familiarity must be kept and increased in order to give good implication to job attitude of employee.

**Keywords :** *Procedural Justice, Distributive Justice, Interactional Justice, Job Attitude.*