

## ABSTRAK

Intensi keluar merupakan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi, dampak dari intensi keluar dapat berupa penurunan kinerja organisasi dan biaya untuk rekrutmen dan pelatihan yang besar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Intensi Keluar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 118. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Keluar, Keadilan Distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan, Pengaruh Komitmen Afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Keluar dan Komitmen Berkelanjutan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Intensi Keluar. Pegawai yang Keadilan Distributif Kompensasinya terpenuhi maka akan memiliki Komitmen yang baik terhadap instansi dan akan mengurangi tingkat Intensi Keluar dari pegawai tersebut. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya harus menjaga Keadilan Distributif Kompensasi ini untuk menjaga Komitmen pegawai dan mengurangi tingkat Intensi Keluar pegawai.

Kata Kunci: Keadilan distributif kompensasi, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan intensi keluar

## **ABSTARCT**

*The intention is to get out of the employee's need to leave the organization, the impact of the exit intention can be from a decrease in the organization's budget and the cost of recruitment and training is large. The purpose of this study was to determine the effect of Distributive Justice Compensation for Affective Commitment and Continuance Commitment to Outgoing Intention. The research method used is quantitative research. The population of this study were all civil servants of the Population and Civil Registration Office of Tasikmalaya Regency and the Office of Cooperatives of Small and Medium Enterprises and Manpower of Tasikmalaya Regency which numbered 118. The analytical tool used is the Structural Equation Model (SEM). The results of this study indicate that Distributive Compensation Justice has a negative and significant effect on Outgoing Intention, Distributive Justice compensation has a positive and significant effect on Affective Commitment and Continuous Commitment, The Effect of Affective Commitment has negative and significant effect on Outgoing Intention and Continuous Commitment which has no significant negative effect on Outgoing Intention . Employees whose Distributive Justice Compensation is fulfilled will have a good Commitment to the agency and will reduce the level of Intentions from the employee. The Tasikmalaya Regency Population and Civil Registration Office and the Tasikmalaya Regency Small and Medium Enterprises Cooperative Office must maintain this Distributive Compensation Justice to Safeguard Employee Commitments and reduce the level of employee Exit.*

*Keywords: Distributive justice compensation, affective commitment, ongoing commitment, and exit intention*