

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN
KEADILAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN KERINCI**

**Rizki Retria Ningsih, Bukhari Mualim, Pardinal
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh**

Email:

rizki.retria2003@gmail.com

bukharimualim@gmail.com

pardinal93@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Organizational Justice on Work Discipline. either directly or indirectly, the Kerinci Regency Population and Civil Registration Service. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely Organizational Culture (X1), Organizational Justice intervening variables (X2), and endogenous variables, namely Work Discipline (Y). The population of this study is all 31 State Civil Apparatuses (ASN) in the Kerinci Regency Population and Civil Registration Service. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. Data collected through questionnaires, The research findings show that: 1) There is a significant direct influence of Organizational Culture on Organizational Justice, where the contribution value obtained is 0.715 or 71.5% with a significance of 0.000. 2) There is a significant direct influence of Organizational Culture on Work Discipline, where the contribution value obtained is 0.254 or 25.4% with a significance of 0.000. 3) There is a significant direct effect of Organizational Justice on Work Discipline, where the contribution value obtained is 0.248 or 24.8% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect influence of Organizational Culture on Work Discipline through Organizational Justice significantly, where the contribution value obtained is 0.212 or 21.2%

Keywords: Organizational Culture, Organizational Justice, Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja. baik secara langsung maupun tidak langsung dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel Budaya Organisasi (X1), variabel intervening Keadilan Organisasi (X2), dan variabel endogen yaitu Disiplin Kerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebanyak 31. Teknik analisis data yang digunakan adalah

path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Keadilan Organisasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,715 atau 71,5% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,254 atau 25,4% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,248 atau 24,8% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja melalui Keadilan Organisasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,212 atau 21,2 %

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu lingkungan organisasi pemerintahan peranan sumber daya manusia sangat strategis dan vital karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan organisasi di tempat bekerja. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan harus dapat mengelola dengan baik

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2008:168) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban

Menciptakan disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi/ instansi tentu tidaklah mudah karena disiplin kerja dapat tercipta karena dipengaruhi oleh beberapa factor salah satunya budaya organisasi. Menurut Kilman (1986) dalam Hasri (2003:6) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu filosofi bersama, ideologi, nilai, keyakinan (beliefs), asumsi, dan norma yang jarang ditulis dan didiskusikan, tetapi dipelajari melalui kehidupan organisasi dan menjadi bagian didalam kehidupan organisasi tersebut. Setiap organisasi baik itu organisasi swasta ataupun organisasi pemerintah pasti memiliki karakteristik masing-masing yang nantinya membentuk budaya organisasi tersendiri namun pada intinya budaya organisasi dapat membantu kerja pegawai.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga dipengaruhi oleh factor lain salah satunya adalah keadilan organisasi yang diterima oleh pegawai suatu organisasi, Keadilan organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena Keadilan organisasi merupakan salah satu aspek yang paling

sensitif di dalam hubungan kerja kesalahan dalam menerapkan sistem Keadilan organisasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja, menurut Wirawan (2015:341) keadilan organisasi adalah persepsi pegawai mengenai perilaku etikal dan moral dari para manajer organisasi dalam mengambil sebuah keputusan.

Berdasarkan fenomena awal yang peneliti temui dilapangan diketahui Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci masih kurang optimal, peneliti perlu melakukan penelitian terkait Pengaruh budaya organisasi Terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan keadilan organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Keadilan Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.?
2. Apakah terdapat Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.?
3. Apakah terdapat Pengaruh langsung Keadilan Organisasi terhadap Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.?
4. Apakah terdapat Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara melalui keadilan organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Keadilan Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh langsung Keadilan Organisasi terhadap Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara melalui keadilan organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci

Tinjauan Pustaka Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005: 113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam

organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Keadilan organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:249) keadilan organisasional didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:193), berpendapat bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya

Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009: 64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh Langsung terhadap Keadilan Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
2. Budaya Organisasi berpengaruh Langsung terhadap Disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
3. Keadilan Organisasi berpengaruh Langsung terhadap Disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
4. Budaya Organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Disiplin kerja melalui keadilan organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

II. METODE PENELITIAN

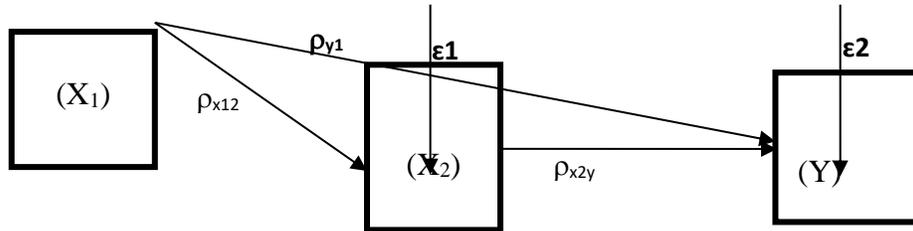
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang terdiri dari dua variabel eksogen yaitu variabel Budaya Organisasi (X1), Keadilan Organisasi (X2) dan satu variabel endogen Disiplin Kerja (Y). Data dikumpulkan melalui angket.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci yang berjumlah 31 orang, Dikarenakan subjeknya kurang dari 100, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi berjumlah 31 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi dan path analysis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

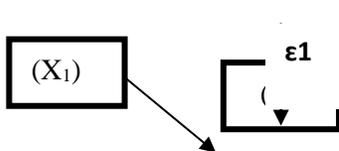
Model Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variabel yaitu variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y), Variabel Keadilan Organisasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y), Variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Keadilan Organisasi Kerja (X_2), Variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) melalui Keadilan Organisasi Kerja (X_2) berdasarkan konsepsi di atas dapat dilihat dalam spesifikasi model analisis, sebagaimana tergambar dalam gambar analisis jalur (path analysis) berikut ini:

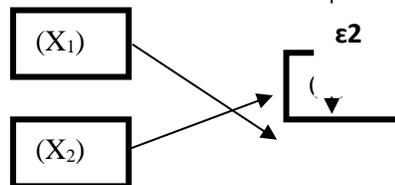


Gambar 3.1 : Model analisis jalur tentang Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1), Keadilan Organisasi (X_2), terhadap Disiplin kerja (Y)

Berdasarkan Model analisis jalur yang digambarkan diatas maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Substruktur jalur 1 dan Sub Struktur 2 seperti yang tergambar dibawah ini:



Gambar 3.2 Sub struktur jalur 1



Gambar 3.3 Sub struktur jalur 2

Mengoperasikan Model Analisis dengan Komputer

Berdasarkan hasil analisis di atas, selanjutnya akan diuraikan pengoperasian model analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan sebagai berikut :

a. Mengidentifikasi Koefisien jalur Sub struktur 1 dan Sub struktur 2.

Berdasarkan hasil analisis regresi bertingkat dapat ditentukan masing-masing koefisien jalur sebagai berikut :

$$\text{Regresi tahap 1 Beta } X_{12} = 0,846 \quad (t = 8.554) = \rho_{21}$$

$$\text{Regresi tahap 1 Beta } X_{1y} = 0,504 \quad (t = 5.284) = \rho_{y1}$$

$$\text{Regresi tahap 2 Beta } X_{2y} = 0,498 \quad (t = 5.220) = \rho_{y2}$$

Keterangan:

Beta = Koefisien regresi terstandar, digunakan sebagai koefisien jalur

ρ_{21} = Koefisien jalur antara X_1 dengan X_2

ρ_{y1} = Koefisien jalur antara X_1 dengan Y

ρ_{y2} = Koefisien jalur antara X_2 dengan Y

b. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut:

Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin kerja (X_2)

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{1 - 0.716} \\ &= \sqrt{0,284} \\ &= \mathbf{0,532} \end{aligned}$$

c. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut:

Koefisien jalur untuk residual substruktur 2: Budaya Organisasi (X_1) Keadilan Organisasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y).

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{1 - 0.928} \\ &= \sqrt{0,072} \\ &= \mathbf{0,268} \end{aligned}$$

Keterangan:

- e_1 = Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Budaya Organisasi (X_1) terhadap Keadilan Organisasi (X_2).
- e_2 = Koefisien jalur untuk residual Substruktur 2: Budaya Organisasi (X_1) Keadilan Organisasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y)
- R^2 = Koefisien determinasi pada masing-masing jalur
- 1 = Bilangan konstan

Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Memperhatikan model yang disajikan di atas di mana terdapat koefisien jalur sehingga ditemukan harga $\rho_{21} = 0,846$, $\rho_{y1} = 0,504$, dan $\rho_{y2} = 0.498$, dengan demikian dapat disusun rekapitulasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan hasil sebagaimana diuraikan di bawah ini.

a) Pengaruh langsung antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Keadilan Organisasi Kerja (X_2).

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } X_2 &= \rho_{21} \times \rho_{21} \\ &= 0,846 \times 0,846 \\ &= \mathbf{0,715} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (X_1) Keadilan Organisasi kerja (X_2) yaitu sebesar 0,715.

b) Pengaruh langsung antara Budaya Organisasi Kerja (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y).

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y &= \rho_{y1} \times \rho_{y1} \\ &= 0,504 \times 0,504 \end{aligned}$$

$$= 0,254$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (X_1), terhadap variabel Disiplin kerja (Y) yaitu sebesar 0,254

- c) Pengaruh langsung antara Keadilan Organisasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y).

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y &= \rho_{y2} \times \rho_{y2} \\ &= 0.498 \times 0.498 \\ &= 0,248 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Keadilan Organisasi kerja (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) yaitu sebesar 0,248

- d) Pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) melalui Keadilan Organisasi Kerja (X_3).

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y \text{ \Ø } X_3 &= \rho_{y1} \times \rho_{x1x2} \times \rho_{y2} \\ &= 0,504 \times 0,846 \times 0.498 \\ &= 0,212 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) melalui Keadilan Organisasi (X_2) yaitu sebesar 0,212.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disusun dalam rangkuman tabel yang dapat dilihat dalam tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel 4.8

Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	Langsung	Tidak Langsung
1.	Pengaruh langsung (X_1) terhadap (X_2)	0,715	-
3	Pengaruh langsung (X_1) terhadap (Y)	0,254	-
4	Pengaruh langsung (X_2) terhadap (Y)	0,248	-
6	Pengaruh tidak langsung (X_1) terhadap (Y) melalui (X_2)	-	0,212

5. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Intervening*)

Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) melalui Keadilan Organisasi kerja (X_2):

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0.498)^2 \times (0.113)^2 + (0.846)^2 \times (0.095)^2 + (0.113)^2 \times (0.095)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,009875}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.093}$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$
$$t = \frac{0,822 \times 0,498}{0,093}$$
$$t = 4,242$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai thitung di atas dengandibandingkan dengan nilai ttabel yaitu 1,677 untuk signifikan5%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja melalui Keadilan Organisasi kerja. Hal ini dibuktikandengan nilai thitung lebih besar dari ttabel (4,242 > 1,677)

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Keadilan Organisasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,715 atau 71,5% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap Keadilan Organisasi.
2. Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,254 atau 25.4% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
3. Terdapat pengaruh langsung Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,248 atau 24.8% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya Keadilan Organisasi sangat berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja melalui Keadilan Organisasi kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,212 atau 21,2 % dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} (4,242 > 1,677) dari $\alpha = 0,05$ artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja melalui Keadilan Organisasi

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publikasi jurnal di OJS Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN-MAHA), Serta pembimbing 1 dan 2 serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta :Bandung.
- Sugiono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P Sthepen. 2008. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.