

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH KEADILAN ORGANISASI

Erli Abdi Mujibburahman, Tetra Hidayati dan Dirga Lestari AS

Universitas Mulawarman Samarinda, Indonesia

Email: erliabdimujibburahman@gmail.com, tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id dan dirga.lestari.as@feb.unmul.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 17 Juli 2020 Diterima dalam bentuk revisi 10 Agustus 2020 Diterima dalam bentuk revisi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja di mediasi oleh keadilan organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Kutai Kartanegara. Sampel penelitiannya sebanyak 205 anggota Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara, dengan alat analisis menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, artinya makin tinggi dukungan organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara.
Kata kunci: Organizational Performance dan Organizational Justice	

Pendahuluan

Isu *good governance* telah menjadi isu sentral dan menjadi tuntutan masyarakat. Tuntutan ini semakin keras gaungnya seiring dengan munculnya gerakan reformasi yang bermaksud menata kembali sistem ekonomi, sosial, budaya, tata nilai kemasyarakatan serta sistem pemerintahan. Sistem pemerintahan yang dibangun selama kurang lebih empat puluh tahun lebih banyak dibebani untuk memperkuat rezim. Oleh karena itu, salah satu tuntutan reformasi dibidang pemerintahan adalah tumbuhnya praktek-praktek pemerintahan yang memiliki akuntabilitas dan transparansi yang tinggi kepada *stakeholder*-nya.

Pengukuran sistem kinerja seharusnya mampu memenuhi prinsip-prinsip dasar yang dipersyaratkan oleh *good governance* yaitu akuntabilitas dan transparansi, maka hasil dari kinerja yang dicapai setiap instansi pemerintah dapat diakses dan dinilai dengan mudah oleh masyarakat. Karena itu, akuntabilitas dan transparansi organisasi menjadi menjadi *necessary condition* jika ingin dinilai bahwa sebuah instansi pemerintah telah menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik. Salah satu komponen penting dari atribut sebuah organisasi dipandang akuntabel apabila mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam tataran praktek, kinerja lembaga atau organisasi pemerintah di daerah saat ini belum beranjak dari kekecewaan masyarakat. Instansi pemerintah (birokrasi) masih menunjukkan wajah tidak ramah dan menimbulkan persoalan bila masyarakat berhubungan dengan birokrasi.

Dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena dukungan organisasi merupakan suatu bentuk dukungan dari organisasi yang diberikan kepada karyawan, dimana ketika organisasi telah memberikan dukungan kepada karyawan saat menjalankan tugas dan fungsinya didalam organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat (Dewi, 2016).

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002), terdapat 3 (tiga) aspek penting dukungan organisasi yang dapat dirasakan, yaitu: a) keadilan; b) dukungan atasan/pemimpin; c) imbalan dari organisasi dan kondisi kerja. Dukungan organisasi mampu meningkatkan dan memberikan efektifitas pada peningkatan kinerja, tentu saja kinerja akan menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap organisasi, organisasi akan semakin maju seiring dengan dukungan organisasi terhadap kinerjanya sesuai yang diharapkan organisasi, namun hal ini masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah setiap proses memajukan organisasi juga merupakan bagian dari peningkatan kemampuan sumber daya manusia (Chiang & Hsieh, 2012).

Keadilan organisasi sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja, (Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr, & Konopaske, 2012). Keadilan organisasi menjadi elemen utama yang berfokus pada keadilan yang terjadi di tempat kerja dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga keadilan organisasi didasari oleh bagaimana setiap karyawan menilai sikap dan perilaku karyawan lain dan bagaimana perilaku organisasi terhadap mereka. Teori keadilan tersebut sekarang lebih sering digunakan ketimbang teori keadilan organisasi yang lain (Li & Cropanzano, 2009). (Daromes, 2006) menjelaskan bahwa keadilan organisasi meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi.

Keadilan distributif mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dengan imbalan dan hasil yang bernilai lainnya yang didistribusikan dalam organisasi. persepsi keadilan distributif mempengaruhi kepuasan individu dengan berbagai pekerjaan yang berhubungan dengan hasil seperti gaji, tugas kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk kemajuan. Keadilan distributif adalah keadilan mengenai jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu (Robbins, 2015). Keadilan organisasional dibagi menjadi tiga (Moorman, 1991) yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. (Picot et al., 2009), menyatakan bahwa keadilan prosedural dapat dinilai dengan membandingkan suatu proses pengalaman pada keseluruhan aturan-aturan prosedural secara umum.

Keadilan organisasi merupakan pandangan seseorang tentang keadilan dalam berorganisasi, termasuk persepsi bagaimana memutuskan sesuatu yang berhubungan dengan distribusi pengeluaran dan keadilan yang dirasakan dari hasil tersebut. Variabel keadilan organisasi meliputi; 1) keadilan distributif, dan 2) keadilan prosedural (Wentzel, 2002).

Manajemen kinerja atau penilaian kinerja bekerja atas prinsip yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Menurut (Wibowo, 2018) Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan.

Adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh sebagian besar anggota turut mempersulit perbaikan kinerja organisasi sebagai keputusan yang harus diambil sebagai evaluasi ke dalam. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus bertujuan mengajukan satu sistem pengukuran kinerja organisasi dengan menggunakan model berpikir manajemen berbasis kinerja.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Janssen, 2001).

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara, khususnya Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dalam menerapkan manajemen dan kaitannya dengan dukungan organisasi, dan keadilan serta kinerja organisasi.

Metode Penelitian

Desain penelitian ini adalah deskriptif verifikatif, deskriptif artinya penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan obyek atau subyek penelitian, verifikatif maksudnya menunjukkan penelitian mencari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode *ex post facto* dan survey. Penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

Objek penelitian yang merupakan suatu sasaran untuk mendapatkan suatu data adalah dukungan organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh keadilan organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Kartanegara sebanyak 421 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sensus.

Dalam penelitian ini data yang penulis peroleh adalah data primer yang peneliti dapatkan langsung dari sumber pertama atau tempat objek dimana penelitian dilakukan. Data yang diperoleh dengan melakukan kuisioner yang dilakukan kepada para responden secara tertutup dan menggunakan skala likert. Serta melakukan wawancara sebagai teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan guna menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) dikarenakan adanya mediasi yang mempengaruhi antara variabel dependent dan independent. Variable yang terdapat dalam penelitian ini adalah variable bebas (*independent*) yaitu dukungan organisasi, variable terikat (*dependent*) yaitu kinerja dan menjadi variabel intervening keadilan organisasi.

Uji validitas angket yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila nilai taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid. Penelitian ini juga menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Dalam melakukan pengujian reliabilitas instrument dapat dikatakan reliabel apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier dengan analisis jalur. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan *interaktif/reciprocal*).

Analisis ini menggunakan diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks. Dengan menggunakan diagram tersebut, kita dapat menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh-pengaruh tersebut tercermin dalam koefisien jalur. Analisis jalur merupakan suatu bentuk pengembangan dari model regresi dan korelasi, yang digunakan untuk menguji kecocokan tentang matriks korelasi terhadap dua atau lebih model sebab akibat yang diperbandingkan oleh peneliti.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel penelitian meliputi variabel dukungan organisasi (X_1), keadilan organisasi (Z), dan kinerja (Y) yang terdiri dari 22 item pertanyaan di ujicoba pada 30 responden, dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	Korelasi Item-Pernyataan	Sig.	Keterangan
1.	Dukungan Organisasi (X)	DO-1	0,590	0,000	Valid
		DO-2	0,501	0,000	Valid
		DO-3	0,799	0,000	Valid
		DT-1	0,830	0,000	Valid
		DT-2	0,515	0,000	Valid
		DT-3	0,501	0,000	Valid
2.	Keadilan Organisasi (Z)	KO-1	0,548	0,000	Valid
		KO-2	0,649	0,000	Valid
		KO-3	0,755	0,000	Valid
		KI-1	0,843	0,000	Valid
		KI-2	0,507	0,000	Valid
		KI-3	0,594	0,000	Valid
3.	Kinerja (Y)	Kinerja-1	0,632	0,000	Valid
		Kinerja-2	0,634	0,000	Valid
		Kinerja-3	0,703	0,000	Valid
		Kinerja-4	0,666	0,000	Valid
		Kinerja-5	0,656	0,000	Valid
		Kinerja-6	0,634	0,000	Valid
		Kinerja-7	0,707	0,000	Valid
		Kinerja-8	0,670	0,000	Valid
		Kinerja-9	0,662	0,000	Valid
		Kinerja-10	0,656	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS, Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa semua koefisien korelasi dari indikator-indikator variabel penelitian yang telah diujikan memiliki nilai lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$) dan $Sig < 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua indikator-indikator pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Reliabilitas Instrumen Variabel

Nomor	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Dukungan Organisasi	0,678	Reliabel
2.	Keadilan Organisasi	0,667	Reliabel
3.	Kinerja	0,686	Reliabel

Sumber: Output SPSS, Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen penelitian lebih besar dari 0,6 ($Cronbach's Alpha > 0,6$) sebagaimana yang dipersyaratkan sehingga dapat dikatakan ketiga variabel penelitian reliabel.

B. Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi

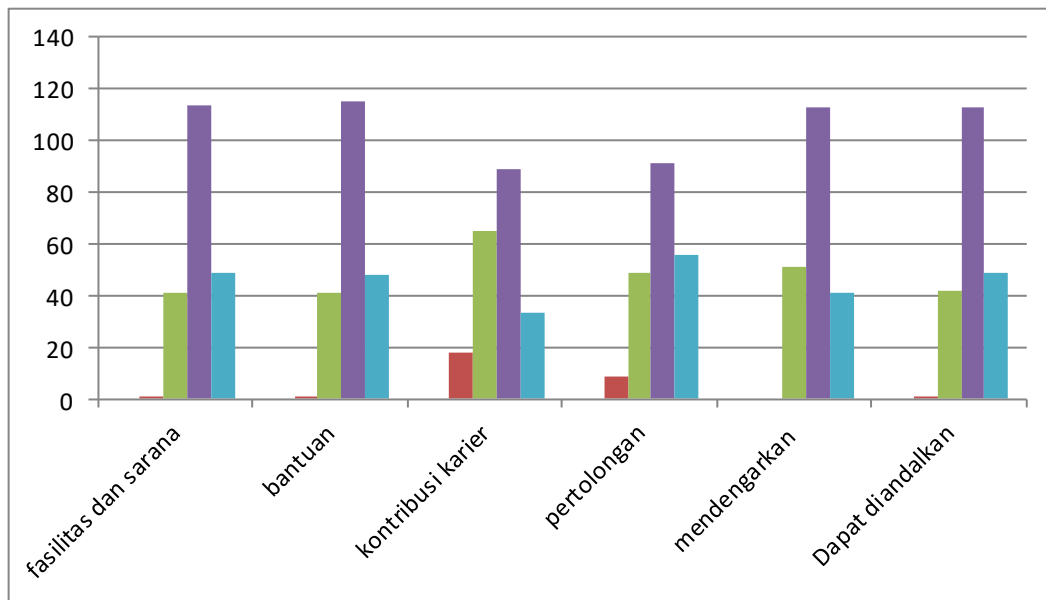
Pengumpulan data menggunakan kuisioner untuk mengetahui sebaran jawaban responden dianalisis secara deskriptif. Variabel dukungan organisasi diuji dengan

menggunakan 6 (enam) item pertanyaan berkaitan dengan 3 (tiga) item dukungan organisasional dan 3 (tiga) item dukungan rekan sekerja di kantor.

Tabel 3. Rekapitulasi Perhitungan Indeks atas Variabel Dukungan Organisasi

Indikator	Skor					Jumlah Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
Fasilitas dan sarana	0	1	41	114	49	826	4,03
Bantuan khusus	0	1	41	115	48	825	4,02
Kontribusi pengembangan karir	0	18	65	89	33	752	3,67
Menolong dalam menyelesaikan pekerjaan	0	9	49	91	56	809	3,95
Mendengarkan	0	0	51	113	41	810	3,95
Dapat diandalkan	0	1	42	113	49	825	4,02

Sumberdata: Hasil Kuisioner Diolah, 2020



Gambar 1. Grafik Frekuensi Rekapitulasi Jawaban Responden atas Pertanyaan Variabel Dukungan Organisasi (X)

Berdasarkan gambar 1 di atas, diketahui bahwa deskripsi jawaban responden terhadap dukungan organisasional berada dalam kriteria baik. Secara rinci, dapat diketahui semua indikator variabel dukungan organisasi yang terdiri dari dukungan organisasional dan dukungan rekan sekerja, memiliki nilai rata-rata diantara 3.67 hingga 4.03. Jumlah skor tertinggi adalah 825 yaitu pada indikator kesejahteraan pegawai; dan skor terendah adalah 752 yaitu pada inidakator kontribusi pegawai terhadap kesejahteraan organisasinya.

C. Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi

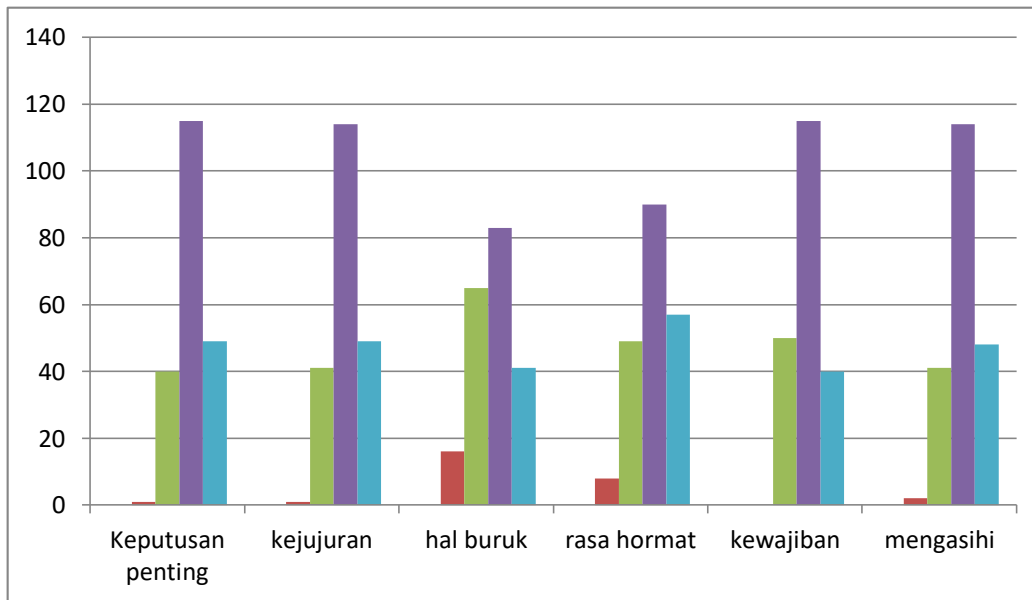
Variabel keadilan organisasi diuji dengan mempergunakan 6 (enam) item pertanyaan yang berkaitan dengan 3 (tiga) item keadilan organisasional dan 3 (tiga) item keadilan informasi.

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Keadilan Organisasi

Indikator	Skor					Jumlah Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
Penjelasan keputusan pokok atau	0	1	40	115	49	827	4,03

penting							
Memegang prinsip kejujuran	0	1	41	114	49	826	4,03
Memberikan penjelasan peristiwa	0	16	65	83	41	764	3,73
Memperlakukan secara hormat	0	8	49	90	57	809	3,95
Menghormati rekan sekerja yang lebih senior	0	0	50	115	40	810	3,95
Mengasihi rekan sekerja yang lebih rendah/muda	0	2	41	114	48	823	4,01

Sumberdata: Hasil Kuisioner Diolah, 2020



Gambar 2. Grafik Frekuensi Rekapitulasi Jawaban Responden atas Pertanyaan Variabel Keadilan Organisasi (Z)

Berdasarkan grafik 2 di atas, diketahui bahwa deskripsi jawaban responden terhadap keadilan organisasi berada dalam kriteria baik. Secara rinci, dapat diketahui semua indikator memiliki nilai rata-rata diantara 3,73 untuk indikator memberikan penjelasan peristiwa hingga 4,03 untuk indikator memegang prinsip kejujuran.

D. Deskriptif Variabel Kinerja

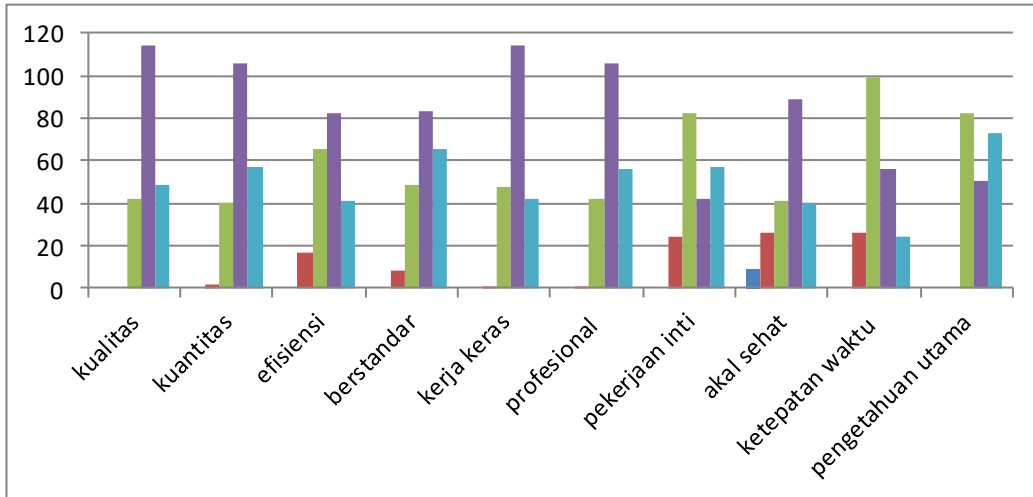
Variabel kinerja yang diuji dengan mempergunakan 10 (sepuluh) item pertanyaan yang dapat bersangkutan dengan indikator yang dirasakan di dalam kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kinerja

Indikator	Skor					Jumlah Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
Kuantitas kerja	0	0	42	114	49	827	4,03
Kualitas kerja	0	2	40	106	57	833	4,06
Efisiensi pelaksanaan kerja	0	17	65	82	41	762	3,72
Standar kualitas	0	8	49	83	65	820	4,00
Berusaha lebih keras dari seharusnya	0	1	48	114	42	811	3,96
Memegang standar profesionalitas	0	1	42	106	56	832	4,06
Kemampuan melaksanakan pekerjaan	0	24	82	42	57	747	3,64
Menggunakan akal sehat	9	26	41	89	40	740	3,61
Ketepatan waktu	0	26	99	56	24	693	3,38

Pengetahuan	0	0	82	50	73	811	3,96
-------------	---	---	----	----	----	-----	------

Sumberdata: Hasil Kuisioner Diolah, 2020



Gambar 3. Grafik Frekuensi Rekapitulasi Jawaban Responden atas Pertanyaan Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Berdasarkan gambar 3 di atas, diketahui bahwa deskripsi jawaban responden terhadap kinerja organisasi berada dalam kategori baik. Secara rinci, dapat diketahui semua indikator memiliki nilai rata-rata diantara 3,61 pada indikator menggunakan akal sehat, hingga 4,06 untuk indikator memegang standar profesionalitas yang berarti indikator-indikator tersebut sudah dinilai baik.

E. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien koelasi (R) menunjukkan hubungan variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependennya, sedangkan koefisien determinasi (R²) menunjukkan besarnya pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary			Change Statistics			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	0,854 ^a	0,729	0,709	0,27208	0,729	38,392	2

a. Predictors: (Constant), z, x

Sumber: Hasil Outpus SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar (R) 0,854, artinya hubungan antara variabel Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara dalam kategori Sangat Baik, karena > 0,5. Sedangkan koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,729 (berasal dari perkalian 0,729 x 0,729), hal ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh variabel Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 72,9%; sedangkan sisanya 27,1% (diperoleh dari 100%-72,9% = 27,1%), disebabkan oleh variabel lain.

Tabel 7. Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,388	2	2,694	36,392	,000 ^b
	Residual	1,999	27	0,74		
	Total	7,387	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), z, x

Sumber: Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 36,392 dengan probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja (Y), atau dapat dikatakan bahwa model regresi ini adalah model yang layak (*goodness fit*).

F. Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 8. Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	correlations Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	Constant	0,914	0,469		1,950	0,062	
	Dukungan Organisasi (DO) / (X)	-2,986	1,343	-2,752	-2,224	0,035	0,804
	Keadilan Organisasi (KO) / (Z)	3,729	1,294	3,568	2,883	0,008	0,825

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: Hasil Output SPSS Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat disusun persamaan regresi 1 sebagai berikut: $Y = 0,914 + (-2,986) + 3,729X_1$, yang dapat dijelaskan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja. konstanta sebesar 0,914 mempunyai arti bahwa apabila tidak ada dukungan organisasi dan keadilan organisasi, maka nilai kinerja Kantor Satpol PP sebesar 0,914persen.

Tabel 9. Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero order
		B	Std. Error	Beta			
2	Constant	-0,129	0,064		-2,007	0,054	
	Dukungan Organisasi (DO) / (X)	1,035	0,016	0,997	65,209	0,000	0,997

a. Dependent Variable: Z

Sumber data: Hasil Output SPSS Diolah, 2020

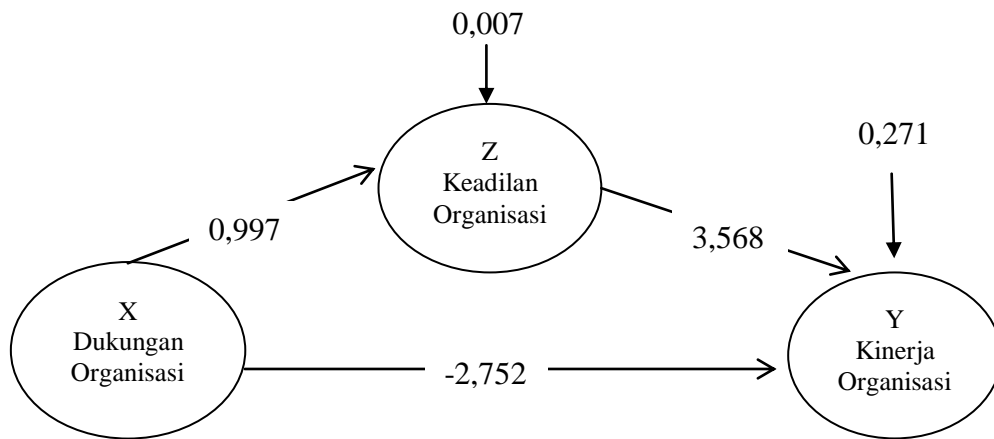
Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat disusun persamaan regresi 2 sebagai berikut: $Y = (-0,129) + 0,997Z$. Koefisien regresi keadilan organisasi sebesar 0,997 mempunyai arti bahwa apabila faktor keadilan organisasi ditambahkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja organisasi Satpol PP sebesar 0,997persen. Dengan demikian jika nilai kedua variabel ditambah 1 persen masing-masing, maka akan semakin meningkatkan nilai variabel kinerja organisasi Satpol PP.

G. Bentuk diagram koefisien jalur

Berdasarkan model persamaan diagram jalur dapat dibentuk diagram koefisien jalur, dengan melihat nilai :

1. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur X terhadap Z sebesar $P_{xz} = 0,997^a$ dengan koefisien determinan atau kontribusi (R^2_{xz}) = 0,993
2. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur X dan Z terhadap Y sebesar $P_{xzy} = 0,854^a$ dengan koefisien determinan atau kontribusi (R^2_{xzy}) = 0,729

Maka dapat disajikan ke dalam bentuk diagram koefisien jalur, sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Koefisien Jalur

Hasil diagram koefisien jalur, secara rinci dapat dihitung besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung serta pengaruh total variabel. Pengaruh variabel dukungan organisasi (X) terhadap kinerja (Y) sebesar $\beta_{eta} = -2,752$ Sedangkan untuk pengaruh variabel dukungan organisasi (X) terhadap keadilan organisasi (Z) sebesar $\beta_{eta} = 0,997$. Dan pengaruh variabel keadilan organisasi (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar $\beta_{eta} = 3,568$.

Tabel 10. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Dukungan Organisasi (X), Keadilan Organisasi (Z), dan Kinerja (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Sig. (sig = 5%)	Pengaruh Tidak Langsung (melalui Keadilan Organisasi)	Pengaruh Total
X → Z	0,977	0,000	-	0,977
Z → Y	3,568	0,008	-	3,568
X → Y	-2,752	0,035	1,004	-1,748

Sumber data: Hasil Output SPSS Diolah, 2020

H. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-2,224 >$ dari t_{tabel} $1,657$ dengan $sig. 0,035 < 0,05$, artinya H_1 diterima, karena terbukti kebenarannya yaitu dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap keadilan organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $65,209 >$ dari t_{tabel} $1,657$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$, artinya H_2 diterima, karena terbukti kebenarannya yaitu; dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keadilan organisasi pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel keadilan organisasi terhadap kinerja organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,883 >$ dari t_{tabel} $1,657$ dengan $sig. 0,008 < 0,05$, artinya H_3 diterima, karena terbukti kebenarannya yaitu; keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja organisasi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $36,392 >$ dari F_{tabel} $3,900$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$, artinya H_3 diterima, karena terbukti kebenarannya yaitu; variabel dukungan organisasi dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara.

Tabel 11. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hubungan dan Pengaruh Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan
1	Dukungan terhadap Kinerja	-2,224		36,392		signifikan
2	Dukungan terhadap Keadilan Organisasi	65,209		4252,249		signifikan
3	Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja	2,883	1,657	36,392	3,900	signifikan
4	Dukungan terhadap Kinerja dimediasi Keadilan Organisasi	1,950		36,392		signifikan

Sumber; Hasil Penelitian Diolah, 2020

Hasil analisis pengaruh tidak langsung variabel dukungan organisasi terhadap kinerja memiliki nilai koefisien signifikan; hal ini menunjukkan jika terdapat variabel lain yang diteliti, maka nilai pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja hanya sebesar nilai konstanta. Artinya nilai sumbangan variabel dukungan organisasi terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara, juga dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun variabel yang penulis identifikasi adalah variabel keadilan organisasi. Hasil penghitungan juga menunjukkan bahwa sumbangan total variabel dukungan organisasi melalui keadilan organisasi cukup signifikan. Dengan kata lain setiap penambahan nilai variabel dukungan organisasi dan keadilan organisasi maka akan meningkatkan nilai kinerja Satpol PP.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Schminke, Ambrose, & Noel, 1997), yang menemukan adanya pengaruh keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, begitu juga (Wentzel, 2002), yang menyatakan bahwa persepsi individu tentang keadilan organisasi dapat meningkatkan kinerja manajerial, hasil penelitian (Latif, 2007), juga menyatakan hal yang sama, bahwa keadilan organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial. Penelitian (Sudarma & Murniasih, 2016) yang menemukan pengaruh dukungan organisasi, bersama variabel lain sebagai intervening terbukti berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada kinerja. Semakin tinggi dukungan organisasi berupa penghargaan, kondisi kerja, dukungan atasan dan kesejahteraan pegawai maka akan meningkatkan kinerja secara kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran.

Dampak langsung dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja organisasional, menunjukkan bahwa penerapan dukungan organisasi dan keadilan organisasi secara nyata pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara membuat pegawai mempunyai kinerja yang baik dan berdampak baik pula terhadap kinerja organisasi. Dengan kata lain, jika dukungan organisasi dan keadilan organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka akan berdampak positif juga terhadap kinerja organisasional.

Dukungan organisasi baik berupa dukungan secara organisasional berupa pemberian fasilitas dan sarana, pemberian bantuan, kontribusi atas pengembangan karir pegawai, pertolongan, kesediaan untuk mendengarkan keluhan, serta kehandalan dalam bekerja sangat dirasakan oleh pegawai. Demikian juga keadilan memang diberlakukan bagi semua pegawai, seperti adanya pemberitahuan peristiwa penting, penerapan nilai-nilai kejujuran, pemberitahuan hal-hal buruk/peristiwa yang terjadi, rasa hormat, kewajiban, serta rasa saling mengasihi sangat dirasakan oleh pegawai. Adanya perlakuan yang adil pada setiap pegawai dapat menciptakan situasi kerja yang baik, sehingga pegawai merasa ada nilai keadilan dalam bekerja di kantor.

Dampak tidak langsung dengan adanya dukungan organisasi akan meningkatkan pula rasa keadilan pegawai, sebaliknya jika keadilan di dalam organisasi tidak dirasakan oleh pegawai, maka akan menurunkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Hal ini membuat pegawai mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*), yang mempunyai hubungan erat dengan keadilan, seperti kebanggaan terhadap organisasi dan keinginan bertahan dalam membela organisasi. Hal ini, karena dampak yang diberikan dari adanya dukungan organisasi dan keadilan organisasional adalah meningkatnya kinerja organisasi.

Kesimpulan

Dari hasil analisis data penelitian dan pembahasan serta pengujian hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel dukungan organisasi (X) yang diukur oleh kinerja (Y) memiliki kontribusi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, artinya makin tinggi dukungan organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Variabel dukungan organisasi (X) yang diukur oleh keadilan organisasi (Z) memiliki kontribusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel keadilan organisasi, artinya makin tinggi dukungan organisasi kepada pegawai akan semakin dirasakan keadilan organisasi Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara oleh pegawainya.

3. Variabel keadilan organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y), artinya makin tinggi keadilan organisasi diterapkan akan meningkatkan kinerja organisasi Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara.
4. Variabel keadilan organisasi (Z) terbukti secara signifikan sebagai variabel intervening pada pengaruh variabel dukungan organisasi (X) terhadap variabel kinerja organisasi (Y), artinya keadilan organisasi dapat memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja organisasi Satpol PP Kabupaten Kutai Kartanegara

BIBLIOGRAFI

- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Dewi, A. A. S. K. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali Ni Made Sashia Asa Dana 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayanai (Unud), Bali , Indonesia Kuta adalah salah satu destinasi wisata di Bali yang sangat terkenal di dunia , di mana Hotel. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5978–6006.
- Fransiskus Eduardus Daromes 2006. (2006). *Terhadap Intensitas Turnover Auditor*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations Behaviour, Structure, Processes. In *The McGrawHill companies*.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1039–1050. <https://doi.org/10.2307/3069447>
- Latif, A. B. (2007). Hubungan antara Keadilan Prosedural dan Kinerja Manajerial dengan Partisipasi Anggaran sebagai Variabel Intervening (Penelitian Terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah). *Tesis Undip*.
- Li, A., & Cropanzano, R. (2009). Fairness at the group level: Justice climate and intraunit justice climate. *Journal of Management*, 35(3), 564–599. <https://doi.org/10.1177/0149206308330557>
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Picot, J., Jones, J., Colquitt, J. L., Gospodarevskaya, E., Loveman, E., Baxter, L., & Clegg, A. J. (2009). *The clinical effectiveness and cost-effectiveness of bariatric (weight loss) surgery for obesity: a systematic review and economic evaluation*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 16*.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Noel, T. W. (1997). The effect of ethical frameworks on perceptions of organizational justice. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1190–1207. <https://doi.org/10.2307/256932>
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.

Wentzel, K. (2002). The Influence of Fairness Perceptions and Goal Commitment on Managers' Performance in a Budget Setting. *Behavioral Research in Accounting*. <https://doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.247>

Wibowo, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, X, 173–189.