

Pengaruh Disiplin Kerja, Keadilan Organisasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur

M. Mifta Ismunandar¹, Muhammad Rizqi Zati², Rahmad Tantawi³

^{1,2,3}Universitas Samudra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Indonesia

E-mail: ismunandarmifta@gmail.com¹, rizqi_zati@unsam.ac.id², tantawi@unsam.ac.id³

Article History:

Received: 24 Februari 2026

Revised: 26 Maret 2026

Accepted: 09 April 2026

Keywords: *kompetensi digital, work life balance, kinerja pegawai.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, keadilan organisasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur secara parsial dan simultan. Metode analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah populasi sebanyak 30 pegawai dan jumlah sampel 30 responden. Hasil persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut $Y = 1.103 - 0,095 X_1 + 0,794 X_2 + 0,310 X_3$. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Keadilan Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Kesejahteraan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur.*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset yang perlu dilindungi dan ditangani dengan sangat baik. Organisasi memberi imbalan pegawai tidak sekedar gaji yang layak, tapi juga unsur jaminan kesehatan, perkembangan karir, kesehatan jiwa, lingkungan, sokongan positif dari manajemen, ketegasan dalam menjalankan peraturan, desain kantor yang bagus dan budaya perusahaan yang positif. Membuat pegawai puas bekerja di perusahaan bukan hal yang mudah, tapi bukan hal mutlak yang tak bisa dijalankan. Pegawai yang merasa dirinya dihargai dalam bekerja akan merasa puas sehingga berdampak terhadap kinerja yang semakin meningkat (Pratama, 2023:56).

Kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Hasibuan, 2017: 193). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai agar membawa kemajuan dan keberhasilan sehingga dapat mencapai tujuan dan kelangsungan hidup pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sinambela, 2018:39)

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan bersemangat dapat memberikan pengaruh positif dilingkungannya (Handoko, 2017:65). Terdapat banyak faktor yang kinerja pegawai diantaranya yaitu disiplin kerja, keadilan organisasi dan kesejahteraan.

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan individu untuk mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi di tempat mereka bekerja. Hal ini mencakup aspek ketaatan terhadap waktu kerja, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta penerapan nilai etika dan moral dalam konteks kerja (Asfar & Anggreini, 2020:25). Disiplin kerja yang efektif mencerminkan sikap tanggung jawab, keseriusan, dan tingkat profesionalisme seorang pegawai. Disiplin kerja melibatkan keselarasan perilaku pegawai dengan harapan perusahaan dalam mencapai tujuan kerja. Ini mencakup aspek seperti patuh terhadap jadwal kerja, tingkat kehadiran yang baik, dan konsistensi dalam menjalankan tugas serta kewajiban pekerjaan. Untuk mencapai tingkat disiplin kerja yang efektif, dibutuhkan kemampuan untuk mengatur diri sendiri, motivasi internal, dan pemahaman yang jelas tentang harapan perusahaan. Semakin disiplin pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugas dalam menyelesaikan pekerjaan menandakan bahwa kinerja pegawai tersebut cukup baik (Luthfi, dkk 2023:325). Selain disiplin faktor selanjutnya yang berhubungan dengan kualitas kinerja dari pegawai adalah keadilan organisasi.

Keadilan organisasi adalah gagasan yang menggambarkan kesan pegawai tentang seberapa adil suatu organisasi atau perusahaan memperlakukan mereka. Dengan kata lain, pegawai lain akan menganggap organisasi adil jika mereka yakin prosedur dan hasil yang diterima masuk akal atau adil (Irfan, 2022 :329). Semakin pegawai merasa diperlakukan dengan adil maka kinerja pegawai akan semakin baik karena pegawai merasa diperlakukan sama tanpa adanya intervensi dari pihak-pihak lain (Jufrizen & Kanditha, 2021:34). Dengan sistem organisasi yang adil maka akan mendorong timbulnya sebuah kesejahteraan dalam bekerja.

Kesejahteraan merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, kesejahteraan adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdian atau pun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kerja bagi perusahaan. Semakin sejahtera kehidupan para pegawai maka pegawai akan semakin semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai (Rizky & Sadida, 2018:65).

Adanya syariat Islam di Aceh merupakan sebuah aturan yang harus di ikuti oleh seluruh masyarakat. Dasarnya dari syariat Islam merupakan hukum-hukum yang ditetapkan oleh Allah SWT sebagai pedoman bagi umat manusia melalui para Nabi. Hukum-hukum ini mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti keyakinan, ibadah, *muamalah* (hubungan antar manusia), dan akhlak. Jadi seluruh kegiatan yang ada di Aceh harus sesuai dengan pedoman dari syariat Islam.

Dinas Syariat Islam (DSI) Aceh merupakan perangkat daerah khusus di lingkungan Pemerintah Aceh yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang penegakan serta pelaksanaan Syariat Islam secara menyeluruh (kaffah). Lembaga ini dibentuk pada 25 Januari 2002 sebagai implementasi otonomi khusus, yang meliputi bidang akidah, ibadah, akhlak, muamalah, pendidikan, dakwah, serta pengawasan peribadatan dan syiar Islam.

Berdasarkan hasil survei awal yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada 5 pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur terdapat permasalahan terkait disiplin kerja, keadilan organisasi dan kesejahteraan yang dimana permasalahan tersebut berdampak terhadap kinerja dari para pegawai. Para pegawai di Dinas Syariat Islam Aceh Timur memiliki kinerja yang kurang maksimal hal tersebut dikarenakan pegawai merasa bahwa pekerjaan yang telah diselesaikan belum diakui dan dihargai oleh pimpinan seperti pegawai yang bekerja lembur dan pegawai yang telah melakukan bimbingan, penyuluhan dan pengawasan terhadap pelaksanaan syariat Islam di tengah-

tengah masyarakat tidak diberikan kompensasi yang sesuai sehingga membuat pegawai bermalas-malasan untuk terjun langsung kemasyarakat.

Selanjutnya timbul permasalahan dari aspek disiplin kerja, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Pelanggaran-pelanggaran yang sering terjadi antara lain seperti masuk kantor telambat, datang terlambat saat apel pagi, sering tidak mendengar intruksi dari atasan dan tidak rutin untuk terjun kemasyarakat dalam memberikan penyuluhan dan pengawasan terhadap pelaksanaan syariat Islam. Berikut ini adalah tabel absensi pegawai dari bulan Januari hingga Juli 2025:

Tabel 1. Absensi Pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur

	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Hadir (H)	516	547	499	447	431	510	537
CT (Cuti)	0	0	0	0	0	0	98
Tk (Tanpa Keterangan)	66	61	63	48	57	3	4
DL (Dinas Luar)	8	11	9	2	52	45	11

Sumber : Dinas Syariat Islam Aceh Timur

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa banyaknya absensi pegawai dalam bekerja dimana pegawai banyak yang libur bekerja tanpa keterangan yang menandakan adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja. Ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja dimungkinkan terjadi karena adanya ketidakadilan dalam organisasi di Kantor Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Hal tersebut didukung dari hasil observasi yang dilakukan kepada 5 pegawai dimana kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh atasan yang ada di Kantor Dinas Syariat Islam Aceh Timur tidak dilakukan secara adil dan konsisten kepada seluruh pegawai, seperti adanya hukuman atau denda serta teguran yang ditetapkan kepada pegawai yang kurang disiplin namun kebijakan tersebut tidak konsisten diterapkan sehingga hanya beberapa pegawai saja yang menerima hal tersebut. Kemudian pegawai juga merasa diperlakukan kurang adil dalam hal promosi, penghargaan dan juga kesempatan kerja dimana fakta yang terjadi di Kantor Dinas Syariat Islam Aceh Timur hanya orang-orang yang dekat dengan atasan yang mendapatkan promosi, penghargaan dan juga kesempatan kerja.

Permasalahan selanjutnya terjadi terkait dengan kesejahteraan pegawai, dimana dari hasil observasi kepada 5 pegawai bahwa pegawai merasa belum sejahtera baik secara fisik maupun psikologis seperti pembayaran kompensasi dan juga libur cuti bagi pegawai. Kesejahteraan menjadi hal yang sangat penting untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas pegawai terhadap Dinas Syariat Islam Aceh Timur.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keadilan Organisasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur”**

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Siswadi (2016:39) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil

yang optimal. Kedisiplin merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capai. Menurut Hasibuan (2017:370) bahwa indikator disiplin kerja yaitu

- 1) Kehadiran ditempat kerja
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Tanggung jawab pada pekerjaan
- 4) bekerja etis

Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi merujuk pada cara individu menilai sejauh mana keputusan dan tindakan organisasi sebagai yang adil. Ini melibatkan tiga dimensi utama, yaitu keadilan distributif (pengalokasian sumber daya dan hadiah yang dianggap adil), keadilan prosedural (proses pengambilan keputusan yang dianggap adil), dan keadilan interaksional (perlakuan antarpersonal yang dianggap adil) (Dessler, 2017:67). Pengukuran keadilan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu hal terpenting bagi setiap pegawai, keadilan akan membuat pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Menurut Saputra dan Wibawa, (2019:65) untuk menilai keadilan organisasi memiliki beberapa indikator, di antaranya adalah sebagai berikut

- 1) Keadilan interaksional
- 2) Keadilan distributif
- 3) Keadilan prosedural.

Kesejahteraan

Kesejahteraan pegawai adalah pemenuhan kebutuhan pegawai oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara pegawai, baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja (Rizki & Sadida, 2018:17). Menurut Sudarmanto (2019:4) Pembentukan indikator kesejahteraan menurut Purba (2023:76), adalah sebagai berikut:

- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja
- 2) Libur/Cuti
- 3) Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya
- 4) Pembayaran Kompensasi

Kinerja

Maaruf (2019:3) menjelaskan bahwa kinerja juga diartikan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional:. Menurut Sudarmanto (2019:41) Indikator kinerja pegawai antara lain sebagai berikut

- 5) Kualitas
- 6) Kuantitas
- 7) Efektivitas

METODE PENELITIAN

Studi ini memakai metode kuantitatif dengan maksud untuk menelaah disiplin kerja, keadilan organisasi, kesejahteraan dan kinerja pegawai.. Tipe informasi yang dimanfaatkan ialah data utama yang dikumpulkan melalui distribusi angket kepada 30 partisipan memakai teknik total sampel. Alat ukur dalam studi ini dibentuk menggunakan skala Likert dan telah melalui uji

keabsahan serta konsistensi. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25 melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (Adjusted R²). Seluruh tahapan analisis tersebut dilakukan secara sistematis untuk memastikan hasil yang diperoleh benar-benar akurat dan dapat dijadikan dasar dalam kesimpulan penelitian. Penelitian ini di laksanakan pada bulan Mei 2025 hingga Desember 2025 pada Pegawai Dinas Syari'at Islam Aceh Timur yang beralamat di Jl. Menunasah Jeumpa, Kec. Idi Tim., Kabupaten Aceh Timur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Uji normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43611827
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.106
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Analisis normalitas dikerjakan memakai representasi One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yang menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bawa data terdistribusi secara normal.

Uji multikolinieritas

Tabel 3. Coefficients

Coefficients^a

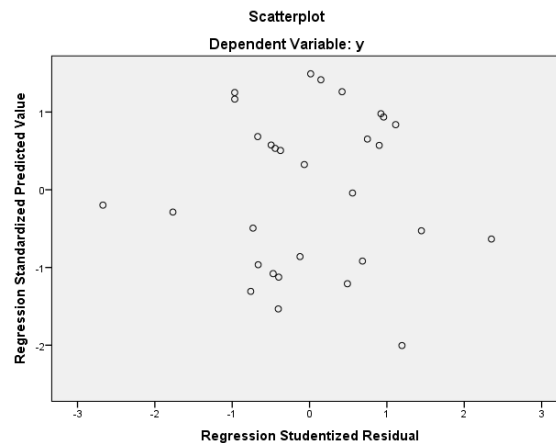
		Correlations			Collinearity Statistics	
Model		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	x1	.106	-.295	-.155	.899	1.112
	x2	.771	.811	.697	.869	1.150
	x3	.507	.585	.363	.959	1.043

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah (2025)

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja, keadilan organisasi dan kesejahteraan, masing-masing memiliki nilai Tolerance yang > 01 sedangkan nilai VIF < 10, Ini menandakan tidak adanya multikolinearitas dalam model.

Uji heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatter Plot
Sumber: Data diolah (2025)

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa penyebaran titik pada scatterplot dan mengindikasikan bahwa sebaran titik-titik bersifat acak dan tidak memiliki pola khusus, menandakan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji regresi linear berganda

Tabel 4. Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.103	3.428		.322	.750
	x1	-.095	.060	-.164	-1.574	.128
	x2	.794	.112	.748	7.067	.000
	x3	.310	.084	.371	3.681	.001

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yakni sebagai berikut:

$$Y = 1.103 - 0,095 X_1 + 0,794 X_2 + 0,310 X_3$$

Persamaan ini merepresentasikan bahwa besaran konstantasebesar 1,103 artinya jika disiplin kerja (X_1), keadilan organisasi (X_2), kesejahteraan (X_3) memiliki nilai sebesar 1,103 maka kinerja (Y) bernilai tetap. Variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,128 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,095 atau -0,95%. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,095 dengan asumsi variabel keadilan organisasi (X_2) dan kesejahteraan (X_3) bernilai tetap. Tanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang negative dan tidak signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja

pegawai (Y) Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Variabel keadilan organisasi (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,794 atau 79,4%. Hal ini menunjukkan jika keadilan organisasi mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,794 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1), dan kesejahteraan (X_3) bernilai tetap. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel keadilan organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Variabel kesejahteraan (X_3) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,310 atau 31,0%. Hal ini menunjukkan jika kesejahteraan mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,310 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan keadilan organisasi (X_2) bernilai tetap. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel kesejahteraan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Syariat Islam Aceh Timur.

Uji t

Tabel 5. Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.103	3.428		.322	.750
	x1	-.095	.060	-.164	-1.574	.128
	x2	.794	.112	.748	7.067	.000
	x3	.310	.084	.371	3.681	.001

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah (2025)

Temuan analisis t mengindikasikan bahwa nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar $0,128 > \alpha 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Nilai signifikansi dari variabel keadilan organisasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Nilai signifikansi dari variabel kesejahteraan sebesar $0,001 < \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur.

Uji F

Tabel 5. Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.489	3	58.830	25.574	.000 ^b
	Residual	59.811	26	2.300		
	Total	236.300	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil Uji F sebagai alat analisis simultan memperlihatkan bahwa nilai F sebesar 36,313

dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa kedua variabel secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.718	1.517

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,718 atau 71,8%, yang menunjukkan disiplin kerja (X₁), keadilan organisasi (X₂), kesejahteraan (X₃) dalam menjelaskan variabel dari kinerja pegawai (Y) sebesar 71,8%, sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,128 > alpha 0,05 maka hipotesis ditolak. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur kurang disiplin dalam bekerja sehingga tidak berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Ketidakdisiplinan pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur dalam bekerja diketahui dengan adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, pegawai juga sering tidak masuk kantor, pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta kurangnya tanggung jawab dalam bekerja dimana hal-hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja yang kurang baik sehingga pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur tidak maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur telah terbukti tidak disiplin dalam bekerja terutama pada aspek kehadiran di tempat kerja dimana pegawai masih banyak yang datang tidak tepat waktu sehingga tidak melakukan absen. Ketidakdisiplinan dalam bekerja ini berdampak terhadap kinerja pegawai dimana pegawai akan memiliki kinerja yang kurang maksimal dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang ada di lapangan dimana jika dilihat dari absensi pegawai ditemukan bahwa pegawai banyak yang tidak masuk ke kantor, puncaknya ada di bulan Januari dimana terdapat 66 pegawai yang tidak masuk kantor dengan status Tanpa Keterangan, artinya pegawai sengaja untuk tidak hadir ke kantor dan menandakan bahwa disiplin kerja pegawai sangat kurang baik. Ketidakdisiplinan pegawai selanjutnya ada di bulan februari dimana terdapat 61 absensi pegawai berstatus tanpa keterangan, yang artinya ada 61 pegawai yang tidak masuk kantor atau terlambat masuk kantor sehingga tidak terbaca di sistem absensi, selanjutnya pada bulan maret sebanyak 63 absensi, April menurun menjadi 48 absensi, Mei kembali meningkat menjadi 57 absensi, Juni menurun menjadi 3 absensi dan Juli 4 absensi pegawai yang berstatus tanpa keterangan. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengamatan yang peneliti lakukan dimana banyak pegawai yang terlambat masuk ke kantor hal tersebut yang menyebabkan

pegawai terlambat untuk absen. Fakta-fakta tersebut menandakan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur masih sangat rendah sehingga perlu adanya perbaikan pada aspek disiplin kerja agar meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dilakukan oleh Lestari dan Dilla (2020), dimana secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Ardena Artha Mulia bagian produksi. Penelitian sejalan dilakukan oleh Sandra, Hariyati & Devi (2025) dimana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work life balance* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel keadilan organisasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan organisasi yang diterima pegawai pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur. Keadilan organisasi yang ada pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur seperti adanya perlakuan yang setara dari pimpinan kepada seluruh pegawai, pimpinan juga berkomunikasi secara terbuka kepada seluruh pegawai, adanya penghargaan kepada setiap pegawai yang mampu bekerja dengan maksimal, pembagian kerja atau tugas yang adil kepada seluruh pegawai, adanya promosi kenaikan jabatan bagi pegawai yang berprestasi serta adanya partisipasi pegawai dalam pengambilan setiap keputusan pada saat rapat dengan pimpinan.

Pengaruh yang signifikan disebabkan karena adanya perlakuan yang adil akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya mendorong efektivitas kerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Keadilan ini tercermin melalui keadilan *interaksional* (interaksi), keadilan distributif (hasil) dan keadilan prosedural (proses). Pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur telah terbukti mendapatkan keadilan dalam bekerja, sehingga keadilan tersebut akan memberikan sebuah motivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sejalan dilakukan oleh Luthfi dkk (2023) dimana keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut menandakan bahwa semakin adil pimpinan dalam memimpin sebuah organisasi maka pegawai akan semakin puas dan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian sejalan dilakukan oleh Tiara, Mudianto & Mulato (2023) bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi keadilan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di dalam PT Kencanasari Jaya Prima

Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kesejahteraan sebesar $0,001 < \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin sejahtera para pegawai di Dinas Syariat Islam Aceh Timur maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh yang signifikan tersebut didukung oleh fakta-fakta yang ada di Dinas Syariat Islam Aceh Timur terkait dengan kesejahteraan para pegawai dimana pegawai yang bekerja memiliki waktu untuk beristirahat dan melakukan aktivitas lain seperti makan, sholat, berganti pakaian dan lain sebagainya, pegawai juga tidak ada pemotongan gaji saat tidak dapat masuk kerja karena sakit, pegawai mendapatkan hak libur sesuai dengan jadwal libur yang ada di kalender dan ada cuti tahunan yang dapat di ambil oleh para pegawai, pegawai juga mendapatkan asuransi, uang pensiun, jaminan kesehatan, kompensasi dan jaminan perlindungan dalam bekerja. Seluruh fasilitas yang diberikan kepada pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur tersebut merupakan bentuk jaminan kesejahteraan dari sebuah organisasi terhadap pegawai yang akan berdampak terhadap timbulnya kepuasan dari pegawai yang bekerja sehingga akan secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Syariat Islam Aceh Timur terus berfokus pada penguatan pemahaman dan pengamalan nilai syariat Islam, yang mencakup peningkatan kualitas pegawai sebagai sumber daya yang bertanggung jawab. Kesejahteraan pegawai di sini bukan hanya tentang gaji, tetapi juga tentang memastikan mereka dapat berkontribusi secara efektif dalam menjalankan tugas-tugas keagamaan dan pembangunan di bidang syariat Islam. Sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Syariat Islam, pegawai berhak atas berbagai bentuk kesejahteraan yang diatur oleh pemerintah, seperti layaknya PNS lainnya.

Penelitian sejalan dilakukan oleh Pratama (2023) dimana kesejahteraan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,000. Penelitian sejalan dilakukan oleh Alden & Rully (2023) dimana kesejahteraan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian secara simultan bahwa disiplin kerja, keadilan organisasi dan kesejahteraan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur artinya pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja, keadilan organisasi dan kesejahteraan dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Berdasarkan hasil temuan ini, disarankan bagi pihak Dinas Syariat Islam Aceh Timur dapat memperketat pengawasan, memberikan teguran serta sanksi kepada para pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Untuk lebih meningkatkan keadilan organisasi diharapkan pimpinan Dinas Syariat Islam Aceh Timur dapat membuat program peningkatan kompetensi dan pengembangan diri seperti adanya pelatihan bagi seluruh pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Diharapkan pimpinan Dinas Syariat Islam Aceh Timur tidak hanya memprioritaskan kesejahteraan dari aspek *finansial* namun mempertimbangkan juga kesejahteraan dari aspek mental seperti mengadakan sesi konseling atau program bantuan karyawan (EAP), menerapkan waktu istirahat yang memadai serta menyediakan pelatihan kesadaran kesehatan mental.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, S., Ridwan, M., & Listi. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Juanindo Perkasa. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). Volume 11 (1) February 2025 | PP. 219-229.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12 No. 1 Maret 2023 P - ISSN E - ISSN : 2503-4413 : 2654-5837, Hal 37 – 44

- Ai E.K, Nia. N, Mardhatila, F.P. (2023). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Batanghari Barisan Padang. Jurnal Ekobistek <https://jman-upiypk.org/ojs>. Vol. 11 No. 2 Hal: 73-78
- Arikunto,(2017). “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”. PT Bumi Aksara : Jakarta
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.). Salemba Empat.
- F. E. Manihuruk. (2023) Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi,” Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, vol. 12, no. 01, pp. 115–128.
- Febrian., Pratama (2023). Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri. Masalah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah Vol.1, No.3 Juli 2023 e-ISSN : 2988-2230; p-ISSN : 2988-2249, Hal 149-159 DOI : <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i3.259>
- H. Asfar and R. Anggraeni, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang,” Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, vol. 13, no. 1, pp. 17–29.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh, PT Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. PT. Rajagrafindo Persada.
- M. Irfan,. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), vol. 3, no. 3, pp. 434–439.
- M. Maaruf. 2019, “Manajemen Kepegawaian Jilid 4”. Jakarta : Pt. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.
- Nuzleha, N., & Yumarni, P. (2020). Hubungan Kesejahteraan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kabupaten Lampung Barat. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS), 3(02), 9–16. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.569>
- Peraturan Gubernur Aceh Nomor 131 Tahun 2016 Tentang: Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Syariat Islam Aceh, pasal 4 dab 5
- Priyatno, D., (2014). SPSS22, “Pengolahan Data Terpraktis”. Yogyakarta : Andi
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Pegawai yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. Jurnal Empati, 8(1), 329–335
- Samsuri & Hari Susanto, (2017). Pengaruh Sikap Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan. CAPITAL, Volume 1, Nomor 1
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai. Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management, 19(10). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p19>
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi. Graha Ilmu.
- Sudarmanto.2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Jogjakarta: Pustaka pelajar.
- Sugiyono.,(2015), Metode Penelian kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

- Taufik Adnan Amal, (2018), Politik Syariat Islam Dari Indonesia Hingga Nigeria, Jakarta: Pustaka Alvabet.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PT Raja Grafindo Persada
- .