

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA MELALUI KEADILAN ORGANISASI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SERANG**

Atin Nurhayati, Edy Supriyadi
Setda Kabupaten Serang
Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila
atin@gmail.com, edyyadi2@gmail.com

(Received: 10-10-2017; Reviewed: 15-01-2018; Revised: 09-05-2018; Accepted: 12-06-2018; Published: 31-08-2018)

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dalam setiap organisasi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, kepemimpinan terhadap Disiplin kerja dengan Keadilan Organisasi sebagai variabel intervening, penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kab.Serang, dengan sampel sebanyak 125 Pegawai, data yang di analisis menggunakan metode SEM, hasil menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan keadilan organisasi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Keadilan Organisasi.

ABSTRACT

Human resources is a matter of great concern in every organization, this study aims to determine the influence of organizational culture, leadership to Discipline work with Organizational Justice as intervening variables, research conducted on the Secretariat of the District Kab.Serang, with a sample of 125 Employees, in the analysis using the SEM method, the results show that organizational culture has no positive effect on the discipline of work , Leadership positively affects work discipline and organizational justice as intervening variable .

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Work Discipline and Organizational Justice

Latar Belakang Masalah

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala bentuk aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan mahluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampaknya baik didalam

kehidupan dalam Organisasi masyarakat, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja, harus berinteraksi, dan menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya, sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia, aset yang paling berharga adalah sumber daya manusia yang merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan mengangur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya memberdayakan dan mengembangkan pegawai setda kabupaten serang melalui berbagai program kebijakannya selalu melakukan tugas pokok dan fungsinya dalam membina pegawai maksud tujuannya agar bisa mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan bersama, Setda kabupaten Serang telah berusaha mengelola sumber daya manusia dengan menyediakan sarana prasarana, guna mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi, termasuk membuat sistem yang adil, struktur yang fleksibel dengan pemberian tugas, kewenangan dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. Pada dasarnya dalam mengelola sumber daya manusia sangat tergantung dari pola kepemimpinan dan struktur yang disesuaikan pada kondisi bawahannya.

Pegawai Setda Kabupaten Serang yang sering melakukan pelanggaran pegawai, dalam hal ini dilihat dari tingkat Disiplin pegawai, masih adanya pegawai pada Setda Kabupaten Serang yang tidak masuk pada jam yang telah ditetapkan, pulang tidak pada jam yang ditetapkan bahkan adapula pegawai yang tidak masuk kerja. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, Berdasarkan Undang – undang Nomor 14 tahun 1950 tentang pembentukan Daerah Kabupaten dalam lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat maka berdirilah pemerintah Kabupaten Serang yang memiliki Misi dan Visi. Visi Kabupaten serang yaitu : Terwujudnya masyarakat yang berkualitas menuju banten serang yang beragamis, adil dan sejahtera. Misi Kabupaten Serang adalah; Memantapkan fungsi dan peran agama sebagai landasan moral dan spiritual dalam kehidupan Individu, Bermasyarakat dan bernegara. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas, berakhlakul kharimah dan berbudaya, meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana, prasarana dan fasilitas

pelayanan dasar disemua wilayah, meningkatkan pertumbuhan ekonomi berbasis potensi lokal serta memperkuat struktur peekonomian daerah; meningkatkan kualitas pengelolaan lingkungan hidup; mengembangkan kawasan strategis, cepat tumbuh, pesisir dan pulau – pulau; menngkatkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik serta didukung kondisi sosial, politik, keamanan yang kondusif dan strategis. tantangan baru tersebut berupa meningkatnya berbagai bentuk tuntutan publik, yang diakibatkan karena buruknya pelayanan yang diterima publik selama ini. Peningkatan tuntutan publik harus disertai dengan kemampuan daerah dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Hal yang terpenting dalam menentukan peningkatan kapasitas kemampuan daerah adalah kemampuan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) disoroti perkembangannya dalam penelitian ini adalah SDM Pegawai Negeri Sipil khususnya Kepemimpinan pada Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Serang. Karena perannya sangat menentukan, yaitu sebagai regulator, fasilitator dan dinamisator pembangunan. Sebagai pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah, pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serang harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 (Lembaga Negara Republik Indonesia 2010) tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat menjalankan disiplin kerja. Pada sekretariat daerah kabupaten serang di pimpin oleh Sekda (Sekretaris Daerah) membawahi tiga asisten daerah (Asda), Staf Ahli bupati. Pada setiap Asisten daerah tersebut membawahi beberapa bagian yang terlampir dalam struktur organisasi sesuai dengan peraturan Bupati Serang No 52 tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Serang.

Berdasarkan Peraturan Daerah nomor 08 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Sekretariat daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat kemudian Peraturan Daerah nomor 18 tahun 2011 tentang pembentukan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Serang. Dalam rangka mewujudkan reformasi pembangunan yang menggulirkan kebijakan desentralisasi di tingkat Kabupaten dan Kota, yang telah memberikan tantangan baru yang serius di tingkat pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat menjalankan Disiplin Kerja. Keberhasilan atau kegagalan Sekretariat Daerah Kabupaten Serang melalui Pengevaluasian dengan pengukuran Kinerja yang mencakup penetapan indikator kinerja, sistem pengumpulan data kinerja dengan melaksanakan Kegiatan dan program sesuai dengan sasaran dan

tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kabupaten Serang.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil prasurvey, terdapat beberapa masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini terkait dengan topik penelitian. Banyak hal yang dapat digali dalam penelitian ini. Di antaranya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih ada pencapaian kinerja yang belum tercapai secara maksimal, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Adanya ketidak disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugasnya
3. Adanya pegawai yang belum melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan
4. Adanya perbedaan dalam nilai atau persepsi antara karyawan. Perbedaan dalam tujuan biasanya dibarengi dengan perbedaan dalam sikap, nilai dan persepsi yang bisa mengarah ke timbulnya konflik.
5. Kurangnya motivasi kerja pegawai dari pimpinan Dinas.
6. Kurangnya gairah dan semangat kerja para pegawai yang menyebabkan angka keterlambatan setiap bulannya tinggi.
7. Masih banyaknya pegawai yang sering tidak masuk kantor sehingga menyebabkan kurangnya disiplin kerja.

Berdasarkan penjabaran yang dikemukakan di atas, diketahui bahwa hasil yang disajikan dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Adanya *research gap* inilah yang menjadi alasan utama bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai budaya organisasi, Kepemimpinan serta Disiplin kerja dan keadilan organisasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas dimana Keadilan Organisasi dan Disiplin Kerja sebagai dependent variabel atau variabel terikat dan independent variabel atau variabel bebas adalah Budaya Organisasi variabel bebas ke satu dan Kepemimpinan sebagai variabel bebas kedua, maka Rumusan masalah dapat dibuat berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, yakni sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, berpengaruh terhadap Keadilan Organisasi pegawai Setda Kab. Serang?
2. Apakah Kepemimpinan, berpengaruh terhadap Keadilan Organisasi Pegawai Setda Kab. Serang?

3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Setda Kab. Serang?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Setda Kab. Serang?
5. Apakah Keadilan organisasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai Setda Kab. Serang?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian dimaksudkan untuk mengungkap seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai melalui Keadilan Organisasi pada Sekretariat daerah Kabupaten Serang. Dengan maksud tersebut maka tujuan penelitian adalah berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja melalui Keadilan Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Serang..
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja melalui Keadilan Organisasi pada Sekretariat daerah Kabupaten Serang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Serang..

Tinjauan Pustaka

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sondang ;2016), berpendapat bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong Pegawai agar memenuhi tuntutan pekerjaan dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai, menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan - kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Sondang ; 2016). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011:86), bahwa : “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Malayu S.P. Hasibuan (2008:190) mendefinisikan disiplin kerja adalah: “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku”.

- a) Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
- b) Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Dimensi dan indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini teori dari Hasibuan (2008) adalah sebagai berikut :

- 1). Tujuan Disiplin dan kemampuan sangat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, tujuan harus dicapai sesuai rencana dan jadwalnya, menyelesaikan tujuan pekerjaan dengan tepat waktu, serta mengembangkan kemampuan pegawai. (*the right man in the right place and the right man in the right job*)
- 2). Faktor Pendukung dalam disiplin kerja faktor pendukung sangat berperan adalah keteladanan seorang pemimpin untuk memberikan contoh yang baik, disiplin yang baik, jujur, serta perkataan sesuai dengan kenyataan, memberikan balas jasa dengan memberikan kepuasan (gaji dan Kesejahteraan), keadilan menjadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa yang akan merangsang terciptanya disiplin kerja bagi pegawai.
- 3). Faktor Penentu dalam disiplin kerja faktor penentu yang sangat dominan adalah Pengawasan melekat pada pegawai adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja yang berarti pemimpin harus berperan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi pegawai, waskat adalah suatu tindakan yang paling nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem – sistem kerja yang efektif dan efisien, serta menciptakan sistem internal control yang baik demi terwujudnya tujuan organisasi. Apabila waskat tidak berjalan dengan baik terdapat kesalahan maka sanksi hukuman dengan ketegasan berperan dalam memelihara kedisiplinan pegawai, aturan – aturan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang,

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli mengenai disiplin kerja, diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesedian

yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan. Dengan disiplin yang baik dalam diri seorang karyawan akan terbentuk keteraturan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur Sipil Negara disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah sesuai dengan UU Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat Badan Kepegawaian Negara (BKN) oleh pejabat pembina kepegawaian disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya, di berikan gaji berdasarkan Peraturan Perundang – undangan (UU Nomor 5 Tahun 2014) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya di singkat dengan PNS adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang di angkat sebagai pegawai ASN secara tetap, sebagai profesi berlandaskan prinsip sebagai berikut :

- 1). Nilai dasar;
- 2). Kode etik dan Kode Prilaku;
- 3). Komitmen, Integritas oral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- 4). Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- 5). Kualifikasi akademik;
- 6). Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
- 7). Profesionalisme jabatan.

Budaya Organisasi

Menurut para ahli dalam buku wirawan (2016) Andrew Brown (1998) mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai *“Pattern of beliefs, values, and learned ways of coping with experience that have developed during the course of an organizations’s history, and wich tend to be manifested in its material aggrements and in the behaviors of its members”* yang artinya budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi. Definisi Budaya organisasi adalah norma, nilai – nilai, asumsi, filsafat dari organisasi yang dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diterapkan dalam perilaku organisasi para anggota organisasi tersebut. Secara umum budaya organisasi diartikan sebagai visi, misi, tujuan strategik dan nilai – nilai stratejik. Budaya organisasi diajarkan kepada para anggota dan diawasi pelaksanaannya secara sistematis (Wirawan,2007).

Suatu budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku karyawan karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Faktor eksternal adalah suatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya, kecenderungan global yang semakin kompetitif berpengaruh kuat pada budaya organisasi. Kecenderungan global yang semakin kompetitif sangat berpengaruh kuat pada budaya organisasi, jika tidak cepat merespon pengaruh tersebut akan berpengaruh besar dalam kinerja organisasi tersebut.

Faktor internal adalah sumber daya yang sangat diperlukan dalam mewujudkan kinerja organisasi. Budaya dalam suatu organisasi baik pemerintah ataupun swasta mencerminkan penampilan organisasi yang dapat dilihat oleh orang yang berada diluar. Organisasi yang mempunyai budaya positif mencerminkan cita positif, sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi tersebut.

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan dalam buku wirawan (Kepimpinan ; 2015) didefinisikan sebagai berikut “Kepemimpinan adalah sebagai sebuah proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasikan visi, sebuah proses dapat diartikan bahwa kepemimpinan memerlukan waktu bukan sesuatu yang terjadi seketika. Suatu proses yang memerlukan interaksi dalam mempengaruhi kepemimpinan memerlukan waktu yang lama tergantung pada situasi dan latar belakang kepemimpinan, kualitas dan kualitas pengikut/kelompoknya. Pimpinan adalah inti dari kepemimpinan, pada setiap organisasi atau kelompok mempunyai perbedaan sebutan atau predikat yang berbeda – beda, dalam organisasi politik disebut presiden, Raja dan Ratu, Perdana Menteri, Ketua Dewan, Bupati. Dalam kelompok bisnis disebut sebagai direktur utama, chief executive official. Dalam kelompok militer pemimpin disebut sebagai menteri pertahanan, panglima dan komandan. Kepemimpinan harus mempunyai visi, visi adalah suatu impian yang harus tercapai dalam waktu yang akan datang bisa juga

disebut dengan target, Menurut Gery Yuki menyatakan “*bahwa visi harus sederhana dan idealistik, gambaran masa depan yang diharapkan bukan suatu rencana yang kompleks dengan objektif, kuantitatif serta langkah – langkah tindakan rinci, visi yang harus menarik yang bernilai harapan, cita – cita, serta visi harus ditekankan pada objektif ideologikal jangka panjang daripada benefid yang sementara dan visi harus punya tantangan tetapi realistik, agar bermakna dan kredibel. Mempengaruhi adalah proses merubah sikap, perilaku, mindset, pola pikir, pendapat sebagaimana agar dapat bergerak dan mampu mencapai visi dan misi.*

Teori – teori Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan Transaksional menekankan pada transaksi atau pertukaran yang terjadi antar pemimpin, rekan kerja dan bawahannya. Pertukaran ini didasarkan pada diskusi pemimpin dengan pihak – pihak terkait untuk menentukan apa yang dibutuhkan dan bagaimana spesifikasi kondisi dan upah jika bawahan memenuhi syarat – syarat yang ditentukan. Adapun terdapat 4 (empat) macam gaya Transaksional tersebut yaitu;

Imbalan Kontingen (*Contingen Reward*)

Faktor ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target – target yang harus dicapai. Bawaannya akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target – target yang telah ditentukan.

Manajemen eksepsi aktif (*Active management by exception*)

Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan utk mengantisipasi dan menimalisir titik kesalahan selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksudkan agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Manajemen eksepsi pasif (*Passive manajement by exception*)

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan atau sangsi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan pada saat dikerjakan oleh bawahan tersebut. Namun apabila proses pengerjaannya berjalan lancar sesuai standar dan prosedur maka pimpinan transaksional tidak memberikan evaluasi apapun terhadap pegawai tersebut.

Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi menurut Wirawan (2015:341) adalah persepsi pegawai mengenai perilaku etikal dan moral dari para manajer organisasi dalam mengambil sebuah keputusan, Keadilan organisasi terdiri dari :

1). Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang dipersepsikan pegawai mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan di seluruh organisasi, atau keadilan yang terkait dengan pendistributifan sumber – sumber, imbalan, perilaku, keluaran akibat suatu yang bisa mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Contohnya Karyawan membuat pertimbangan mengenai keadilan dari jumlah kenaikan gaji mereka Menurut teori pertukaran sosial (*Social exchange theory*) yang dikemukakan oleh J.S.Adams (1995) salah satu cara untuk menentukan apakah suatu keluaran adil adalah dengan memperhitungkan keluaran pegawai (misalnya kompensasi, promosi, dan perkembangan serta pengalaman) dan membandingkan rasio tersebut dengan orang lain.

2). Keadilan Prosedural (*Prosedural Justice*) adalah keadilan yang pertimbangannya dibuat oleh masyarakat mengenai keadilan yang di artikan sebagai suatu proses yang digunakan oleh organisasi untuk tiba pada suatu keputusan. Seperti siapa yang menerima promosi, berapa akan diberikan dan bagaimana pembayaran pembayaran bonus akan di alokasikan. Keadilan prosedural terbukti memiliki dampak positif terhadap sejumlah reaksi perilaku efektif, perilaku positif tersebut adalah

- Komitmen pada organisasi
- Keinginan menetap di organisasi
- Kewarganegaraan organisasi
- Rasa percaya terhadap supervisor
- Kepuasan dengan hasil keputusan
- Usaha kerja
- kinerja

3). Keadilan interaksional (*interactional Justice*) adalah bagaimana seorang pemimpin memberlakukan orang lain. Seseorang bisa dikatakan adil jika memperlakukan orang lain yang terkait dengan adil berbagi informasi dan menghindari memperlakukan orang lain dengan kasar, keadilan interaksional terbagi dua aspek, pertama aspek keadilan informasional (yang terkait pemimpin yang bersungguh-sungguh jujur dan menyediakan keadilan jika ada

masalah. Aspek ke dua Keadilan interpersonal (interpersonal justice) penghormatan dan bermartabat.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, dengan maksud untuk mencari hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Desain penelitian dilukiskan dalam bentuk grafik alur atau korelasi penelitian. Dalam penyusunan tesis dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja melalui Disiplin dan Kepuasan Kerja pada Biro Perencanaan Kementerian Perdagangan, penulis akan melakukan uji hipotesa terhadap korelasi antara variabel-variabel yang ada.

Metode Penelitian

Metode penelitian dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu Metode Kuantitatif, Metode Kualitatif, Metode campuran. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menggunakan kriteria-kriteria dalam menjangkau data yang menggunakan standarisasi data dan pengukurannya. Sikap, perilaku, persepsi, pengalaman dan pendapat pada responden dijangkau disesuaikan dengan kategori dengan cara merespon yang ditetapkan sebelumnya oleh peneliti. Dengan demikian data yang dijangkau tidak mendalam dan tidak rinci. Keuntungan data kuantitatif adalah dapat menjangkau data dari responden yang banyak jumlahnya, tersebar di berbagai tempat yang luas dalam waktu yang singkat. Data dilukiskan dalam bentuk angka sehingga mudah ditabulasi dan dianalisis serta generalisasinya tinggi. Validitas data yang diperoleh dapat dilakukan dengan mudah dengan menggunakan instrument yang divalidasi dan teknik statistik. Menurut Edi Supriyadi (2014: 9) metode penelitian survey adalah suatu bentuk teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan. Dalam penelitian ini metode survey digunakan untuk melihat dan mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Menurut Edi Supriyadi (2014: 17) populasi adalah wilayah generalisasi berupa subyek atau obyek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Para ASN/PNS/Pramubakti Pegawai Setda Kab. Serang. Dari data yang diperoleh di lapangan jumlah Pegawai tersebut terhitung sampai dengan bulan Nopember 2017,

terdiri dari Ibu Bupati Non PNS, Wakil. Bupati Non PNS, Sekda (Sekretaris Daerah) PNS, Asisten Daerah (Asda, 1, 2, 3) PNS, Staff Ahli Bupati PNS, Para Kepala Bagian PNS, Kepala Sub. Bagian (Kasi) PNS, Pelaksana/ Staff PNS, Pramubakti Non PNS. Jumlah Pegawai PNS sebanyak 140 orang Pramubakti/Non PNS sebanyak 50 Orang sehingga jumlah keseluruhan sebanyak 190 orang.

Sampel

Pengambilan Sampel pada penelitian ini menggunakan metode metode *Multistage stage stratified Sampling*. Adapun sebagai strata terdiri orang yang dijadikan sampel sesuai dengan kriteria yang ditentukan peneliti yaitu responden yang merupakan 1) PNS pada Setda Kabupaten Serang, 2) memiliki jabatan minimal staf/berstatus pegawai negeri sipil, 3) staff yang belum Pegawai negeri sipil. Selanjutnya dari setiap strata diambil sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Adapun sampel dari populasi tersebut dengan kualifikasi posisi sebagai berikut :

Tabel 1.
Sampel Penelitian Berdasarkan Komposisi
Pegawai PNS dan Non PNS

No	Komposisi Pegawai	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1.	Sekda		
2.	Asda 1,2,3 & Staf Ahli		
3.	Kepala Bidang	11/183	8
4.	Kasubag	33/183	22
5.	Staff/Pelaksana	89/183	61
6.	Puwabakti/Non PNS	50/183	34
	Jumlah Sampel		125
Jumlah Populasi N = 183 orang			

Sumber :Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan kedua tabel di atas maka diperoleh jumlah sampel untuk Pegawai Setda Kabupaten Serang dari populasi sebanyak 183 orang adalah sebanyak 125 Pegawai PNS dan Non PNS.

Variabel Operasional

Berikut merupakan rincian dari definisi konseptual dan definisi operasional serta kisi – kisi instrumen masing – masing dimensi yang akan digunakan dalam

penelitian ini. **Variabel Disiplin Kerja (DK)**, BO : Budaya Organisasi, KP : Kepemimpinan, KO : Keadilan Organisasi, DK : Disiplin Kerja

HASIL ANALISIS PEMBAHASAN

Analisa Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Partial Least Square (PLS).

Pada tahap ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan Analisa Structural Equation Modeling (SEM), analisa menggunakan SEM memiliki kemampuan untuk mengukur variabel laten yang tidak secara langsung diukur tetapi melalui estimasi indikator atau parameternya, hal ini memungkinkan untuk peneliti melakukan pengujian secara eksplisit tingkat konsistensi alat ukur dan konsistensi internal (Reliabilitas) suatu model penelitian yang secara teoritis memiliki hubungan struktural yang dapat diestimasi secara akurat.

Partial Least Square (PLS) adalah analisis persamaan Structural Equation Modeling (SEM), berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural, model struktural digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas.

Dengan kata lain SEM yang menggunakan PLS (SEM-PLS) merupakan suatu alternatif untuk menggunakan analisis SEM dimana data tidak berdistribusi normal, oleh karena itu SEM – PLS dikenal juga sebagai teknik permodelan lunak dimana persyaratan – persyaratannya tidak seketat yang ada pada SEM, misalnya dalam skala pengukuran, sampel dan distribusi residual. Penelitian ini pengolahan data di bantu oleh program *SmartPLS* versi 3.

Evaluasi Model PLS

Evaluasi Model PLS dilakukan dengan mengevaluasi Outer Model dan Inner Model, Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model, mulai proses iterasi algoritma, parameter model pengukuran (Validitas Konvergen, Validitas diskriminan, composite reliability dan cronbach's alpha. Inner Model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen (x) terhadap variabel endogen (y) dengan melihat nilai *t-values* pada masing-masing *path*. Nilai t-hitung diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan

prosedur yang disebut *bootstrapping*, *SmartPLS* versi 3.0 dapat menghasilkan *t-Statistics of Path Coefficients (Inner Model)* dan *T-Statistics of Outer Loadings* untuk menguji signifikansi dari model struktural dan model pengukuran. Dengan menggunakan t-tabel dua sisi, tingkat signifikansi 5%, diketahui t-tabel yakni sebesar 1,96 koefisien jalur akan dikatakan signifikan jika t-statistik lebih besar dari t-tabel dan dikatakan tidak signifikan jika t-statistik lebih kecil dari t-tabel.

Tabel 2.

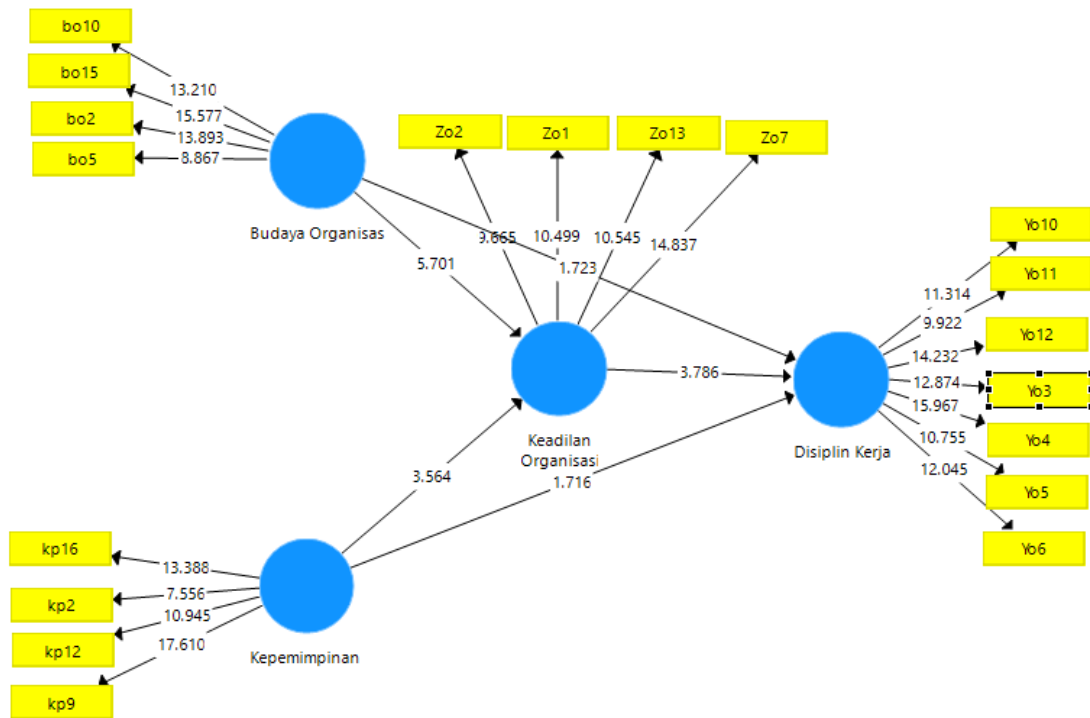
T-Statistics of Path Coefficients (Inner Model)

Hubungan Variabel	T Statistics Inner Model
BO -> DK	1,6674
BO -> KO	5,7256
KO -> DK	3,7161
KP -> DK	1,7885
KP -> KO	3.4750

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS*

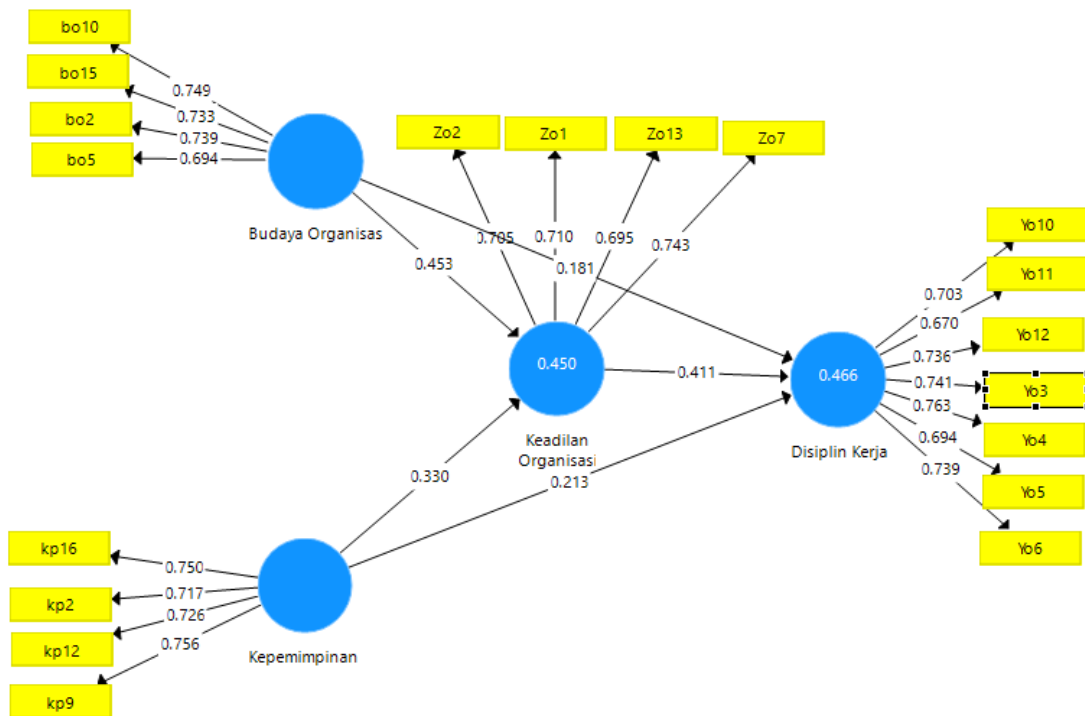
Dari tabel 2. dapat dilihat bahwa t-statistik lebih kecil dari T-tabel yaitu sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan tidak signifikan terdapat 2 hubungan variabel yang tidak signifikan, sedangkan t-statistik lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1,96 maka dapat dikatakan koefisien jalur model struktural keduanya secara statistik signifikan

Dari tabel 2. dapat dilihat bahwa t-statistik dari model pengukuran lebih besar dari 1,96 dapat dikatakan semua valid. Untuk mengetahui hasil dari nilai t-hitung diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *SmartPLS* versi 3.0 dapat dilihat pada gambar 4.12 dibawah ini:



Sumber: *Output* dari Pengolahan Data PLS *Bootstrapping*
 Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan *output* dari pengolahan data PLS *Bootstrapping* dapat diketahui nilai t-statistik dipadukan dengan *output* dari pengolahan data PLS *Algorithm* sehingga diketahui hasil kesimpulan pengolahan data. Pada tabel 4.17



Dari tabel dan gambar di atas, didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,453X1 + 0,330 X2 + 0,450$$

$$Z = 0,411 Y1 + 0,213 X2 + 0,181 X2$$

secara ringkas memperlihatkan kesimpulan hasil pengujian hipotesis dari model di atas.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Eksogen	Pengaruh	Variabel Endogen	Koefisien Jalur	T-Statistik	Hasil
BO	→	DK	0,0961	1,6674 **	Signifikan
BO	→	KO	0,0000	5,7256*	Signifikan
KO	→	DK	0,0002	3,7161*	Signifikan
KP	→	DK	0,0743	1,7885**	Signifikan
KP	→	KO	0,0006	3,4750*	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS*

- * Signifikan dengan menggunakan 0,5%
- ** Signifikan dengan menggunakan 0,10%

Jika $t_{\text{statistics}} > t_{\text{value}}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $t_{\text{statistics}} < t_{\text{value}}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa nilai T-Statistik harus di atas 1,96, yang menunjukkan tingkat signifikan, pada **uji hipotesis pertama** nilai t-statistik sebesar 1,6674 di bawah 1,96 maka tidak signifikan antara budaya organisasi dan Disiplin Kerja. **Hipotesis ke dua** nilai t-statistik sebesar 5,7256 di atas 1,96 maka di artikan bahwa variabel antara budaya organisasi dengan keadilan organisasi signifikan. **Hipotesis ke tiga** nilai t-statistik sebesar 3,7161 di atas nilai 1,96 maka dapat di artikan bahwa variabel antara Keadilan Organisasi dengan Disiplin Kerja Signifikan. **Hipotesis Ke empat** nilai t-statistik sebesar 1,7885 di bawah nilai 1,96 maka dapat di artikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja tidak signifikan. Nilai t-statistik pada **hipotesis ke lima** sebesar 3,4750 diatas 1,96 maka dapat di artikan bahwa variabel Kepemimpinan Tranformasional dengan Keadilan Organisasi signifikan.

Pembahasan Hipotesis

Hipotesis 1: Ada pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hipotesis satu menyatakan terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 diketahui bahwa koefisien Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja, Ini berarti bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang sangat lemah terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja memiliki tingkat ketidak signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja adalah Budaya organisasi yang terdapat pada Sekretariat daerah Kabupaten Serang masih menggunakan kebiasaan yang sudah berjalan lama, yang mengakibatkan ketidaksiplinan pegawai. suatu kebiasaan yang sudah berjalan lama membuat ketidaksiplinan pegawai semakin meningkat.

Hipotesis 2: Ada pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Keadilan Organisasi

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa hipotesis dua menyatakan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keadilan Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 diketahui bahwa nilai koefisien jalur Budaya Organisasi terhadap Keadilan Organisasi, yang berarti bahwa Budaya Organisasi terhadap Keadilan Organisasi Signifikan. Hal ini berarti hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Keadilan Organisasi memiliki tingkat signifikansi, maka dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap Keadilan Organisasi sangat baik, kebiasaan dalam memberikan arahan, sangsi, memberikan keadilan

terhadap pegawainya, artinya Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Keadilan Organisasi. Hal ini berarti hipotesis dua diterima.

Hipotesis 3: Ada pengaruh dari Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hipotesis satu menyatakan terdapat pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 diketahui bahwa koefisien jalur Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja. Ini berarti bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Nilai t-statistik dari Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja lebih besar. Hal ini berarti hubungan antara Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja memiliki tingkat signifikansi berarti berpengaruh yang terjadi antara Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja adalah signifikan karena nilai t-Statistik $> 1,96$. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hipotesis tiga terbukti, artinya Keadilan Organisasi berpengaruh sangat Positif secara signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti hipotesis tiga diterima.

Hipotesis 4: Ada pengaruh dari Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hipotesis satu menyatakan terdapat Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 diketahui bahwa nilai koefisien jalur Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Ini berarti bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh positif yang sangat lemah terhadap Disiplin Kerja. Nilai t-statistik dari Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti hubungan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja memiliki tingkat signifikansi, yang berarti berpengaruh yang terjadi antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja adalah signifikan karena nilai t-Statistik $< 1,96$. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hipotesis empat terbukti, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti hipotesis empat diterima.

Hipotesis 5: Ada pengaruh dari Kepemimpinan terhadap Keadilan Organisasi.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hipotesis satu menyatakan terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Keadilan Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 diketahui bahwa nilai koefisien jalur Kepemimpinan terhadap Keadilan Organisasi. Ini berarti bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh positif yang sangat kuat terhadap Keadilan Organisasi. Nilai t-statistik dari Kepemimpinan terhadap Keadilan Organisasi. Hal ini berarti hubungan antara Kepemimpinan terhadap Keadilan Organisasi memiliki tingkat signifikansi yang

berarti berpengaruh yang terjadi antara Kepemimpinan terhadap Keadilan Organisasi adalah Tidak Signifikan karena nilai t-Statistik $< 1,96$. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hipotesis satu terbukti, artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif secara signifikan terhadap Keadilan Organisasi. Hal ini berarti hipotesis lima diterima.

Pengaruh Langsung, tidak langsung dan Total

Berdasarkan gambar di atas *output* pengolahan data, menunjukkan pengaruh langsung, tidak langsung dari variabel Independent dan variabel Perantara. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Hubungan Antar Variabel	Langsung	Tak Langsung Melalui KO	Total
BO terhadap DK	0,1813	0,18583	0,36713
BO terhadap KO	0,4526		
KO terhadap DK	0,4106		
KP terhadap DK	0,2130	0,08746	0,30046
KP terhadap KO	0,3301		

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS*

Hasil analisa di atas menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai hubungan kuat adalah variabel Budaya Organisasi yang berpengaruh langsung terhadap Keadilan Organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,4526, dan variabel lain yang mempunyai hubungan kuat dan mempunyai pengaruh langsung antara Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan Koefiesn Jalur sebesar 0,04106. Sedangkan pengaruh langsung Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja mempunyai koefisen yang paling rendah sebesar 0,1813 Pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan variabel perantara Keadilan Organiasai mempunyai nilai Koefisen jalur yang tinggi sebsar 0,18583 diikuti dengan besarnya pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dengan koefisen jalur 0,86746. Pengaruh total keduanya hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja masing – masing mempunyai nilai koesien jalur 0, 36713 dan 0,30046 Berdasarkan analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi terhadap Disiplin Kerja adalah Budaya Organisasi melalui Keadilan Organisasi, Sedangkan yang pengaruh langsung adalah Keadilan Organisasi terhadap Disiplin Kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi Tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Serang. Hal ini berarti terdapat hal lain yang mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Serang, namun bisa bukan dari segi Budaya Organisasi.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Organisasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Serang. hal ini berarti semakin baiknya Keadilan Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Serang, maka akan semakin tingginya Budaya Organisasi para pegawai Sekretariat daerah Kabupate Serang.
3. Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Serang. hal ini berarti ada hal yang lain yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai, namun bisa jadi bukan dari segi Kepemimpinan.
4. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Organisasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Serang hal ini berarti Kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap Keadilan Organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Serang.
5. Keadilan Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Serang. itu memberikan arti bahwa jika keadilan organisasi semakin baik, maka pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Serang akan memiliki kedisiplinan Kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung, tidak langsung dan total pengaruh, yang paling berpengaruh terhadap Disiplin Kerja adalah Keadilan Organisasi sebesar 0,4526. Berdasarkan fakta ini, Sekretariat Daerah memiliki Budaya Organisasi yang baik sehingga berpengaruh terhadap Keadilan Organisasi dan telah menerapkan Kepemimpinan Transformasional sehingga mampu mempengaruhi Disiplin kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan pula bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, hal ini berarti Sekretariat Daerah Kabupaten Serang harus dapat meningkatkan Keadilan Organisasi dari Aspek yang lain agar Kedisiplinan Kerja pegawai dapat terus di tingkatkan dan memenuhi standar Operasional yang telah ditentukan yang berlaku.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel budaya organisasi tidak mempengaruhi terhadap Disiplin Kerja, maka penanganan arah kebijakan Budaya Organisasi harus di rubah agar dapat meningkatnya kedisiplinan Kerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Serang. Dengan memberikan keterlibatan memberdayakan team orientation dan pengembangan kemampuan pegawai, berkonsistensi menilai inti dalam perjanjian dan berkoordinasi serta integrasi, mengadaptasi dalam membuat perubahan berfokus pada pelanggan dan belajar mengorganisasi, menentukan misi mengarahkan strategis dan tujuan menciptakan tujuan dan sasaran serta visi suatu organisasi.
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, maka perlu diberikan stimulus kepemimpinan yang dapat meningkatkan Keadilan Organisasi, sehingga dapat meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Serang. Mengindividualkan considerations, intellectual stimulation, inspirational motivation dan idealized influence.
3. Variabel yang berpengaruh antara lain adalah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Keadilan Organisasi, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Keadilan Organisasi dan Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, sebaiknya Budaya Organisasi dan Type Kepemimpinan Transformasional ini hendaknya di tetapkan untuk di pertahankan agar Disiplin Kerja dan Keadilan Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Serang dapat terus ditingkatkan sehingga para pegawai mampu melaksanakan target kerja yang telah ditentukan oleh masing – masing tugas dan fungsi sesuai dengan jabatan masing – masing pegawai.
4. Penelitian ini hanya melihat pengaruh dari dimensi budaya organisasi dan kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja melalui Keadilan Organisasi, berdasarkan output dari faktor – faktor dalam dimensi budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut yang dapat melihat pengaruhnya berdasarkan perpektif lain.

Daftar Pustaka

Jurnal

- Achmad Sudiro. (2008). Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga Dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Dan Karier Dosen. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10, pp.38-49. Retrieved from <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16791>
- Akhmad samhaji, Budi Eko Soetjipto, S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *EISSN, 2502-471X*, 1(Mei), 5.
- Frans_sudirjo@yahoo.co.uk, H. E. P. hestipoerwaningrum@yahoo.co.id dan F. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(2302–2752), 1.
- Hariyandi, F., & Hendriani, S. (2014). Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan sekretariat daerah provinsi Riau *Aplikasi Bisnis*, 4(2), 124–156.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11, 117–124.
- Kristanto, Ha. (2015). Keadilan Organisasional, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *JMK 17, No. 1, Maret 2015*, 86-98, 1(Maret 2015), 86–98.
- Marnis, I. K. dan. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII, 1.
- Pareke, F. J., & Suryana, P. (2009). Hubungan Kausalitas antara Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Trikonomika*, 8(2), 96–102.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Sarifah, W., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Nusantara Tour Semarang. *Journal of Management*, 2(2), <https://doi.org/10.13427/j.cnki.njyi.2016.07.026>

Satria, R. O. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(2), 85–93.

Retrieved from <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/21>

Sudirman, I., & Dallyodi, M. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(1), 10–19. Retrieved from <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/25>

Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.

Wulandari, R. D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Agrotekpark KABUPATEN Ogan Ilir*. Palembang: Edisi Maret 2016.

BUKU

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. (Octiviena@gmail.com, Ed.) (1st ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi*. (R. Widyaningrum, Ed.) (Edisi ke d). salemba empat.

Yudiaatmaja, F. (2013). Kepemimpinan, konsep, teori dan karakternya. *Ilmiah Ilmu Sosial*, 12(1412–8683), 2.

Gary YukL. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi*. (Pearson, Ed.) (7th ed.). New Jersey: PT. Indeks Hak Cipta

Sondang P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.