



## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRILOGI DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA YOGYAKARTA

Wisnu Imam Faisal<sup>1</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>2</sup>

Program Studi Manajemenm Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiata Tamansiswa<sup>1,2</sup>  
wisnu23imam@gmail.com<sup>1</sup>

### Info Artikel :

Diterima : 23 Januari 2022

Disetujui : 27 Januari 2022

Dipublikasikan : 28 Januari 2022

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan trilogi terhadap kinerja pegawai (2) pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai (3) pengaruh kepemimpinan trilogi dan keadilan organisasional secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang dibagikan menggunakan teknik nonprobability sampling (sampling jenuh). Dalam penelitian ini menggunakan Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan trilogi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Yogyakarta (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Yogyakarta (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan trilogi dan keadilan organisasional secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Yogyakarta.

**Kata Kunci :**  
Kepemimpinan Trilogi, Keadilan Organisasional, Kinerja pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to determine (1) the effect of trilogy leadership on employee performance (2) the effect of organizational justice on employee performance (3) the influence of trilogy leadership and organizational justice simultaneously on employee performance. The sample in this study were 50 employees of the Yogyakarta Civil Service Police Unit. . The data collection method used a questionnaire method which was distributed using a non-probability sampling technique (saturated sampling). In this study using Data Quality Test, Classical Assumption Test, and Multiple Linear Regression Test. The results showed (1) there was a positive and significant influence of trilogy leadership on the performance of the Yogyakarta Civil Service Police Unit (2) there was a positive and significant influence of organizational justice on the performance of the Yogyakarta Civil Service Police Unit (3) there was a positive and significant influence on trilogy leadership and organizational justice simultaneously on the performance of employees of the Yogyakarta Civil Service Police Unit.*

**Keywords :**  
Trilogy Leadership, Organizational Justice, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Satpol PP Kota Yogyakarta merupakan instansi pemerintahan dibawah pemerintahan Kota Yogyakarta. Tugas dari Satpol PP Kota Yogyakarta adalah menjaga ketertiban dan ketentaraman masyarakat Kota Yogyakarta. Dalam menjalankan tugasnya agar berjalan dengan baik untuk membantu pemerintah daerah dalam menjaga ketentraman dan ketertiban perlu kiranya memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, terlatih, serta terampil dan peka terhadap tuntutan masyarakat.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM atau pegawai adalah dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya, dalam hal ini pemahaman mengenai kebutuhan atau keinginan para pegawai (Sofiyanti & Nawawi, 2017). Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau pencapaian yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda (Potu, 2013).

Kepemimpinan adalah gaya dari seorang individu atau pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan (Potu, 2013).

Ada banyak teori tentang gaya kepemimpinan dan penelitian ini akan berfokus pada teori kepemimpinan Trilogi yang dicetuskan oleh Ki Hadjar Dewantara yang akan saya gunakan pada penelitian ini. Dalam konsep kepemimpinan trilogi terdapat tiga unsur "ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani". Ketiga unsur Kepemimpinan Trilogi dibentuk dari beberapa ciri khas yang berakar dan bersumber dari budaya bangsa Indonesia yang terkenal dengan lemah lembut dan budi pekertinya (Prayekti, 2018).

Selain gaya kepemimpinan, keadilan organisasional juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Skitka & Bravo (2005) dalam (Kristanto, 2015) keadilan organisasional menjadi sangat penting dalam kehidupan organisasi, karena apabila keadilan tersebut tidak ada, maka dapat menyebabkan turunnya komitmen, terjadinya kejahatan di lingkungan kerja, dan adanya keinginan untuk melakukan protes.

## KAJIAN TEORI

### Kinerja pegawai

Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu (Yunita & Zuhro, 2018).

Seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya dapat diketahui melalui penilaian kinerja yang dilakukan manajer atau perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2006) dalam (Tangkuman et al., 2015) Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan

dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

### **Kepemimpinan Trilogi**

Menurut (Widiastuti, 2017) sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya tergantung kepada kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan setiap anggotanya, dan hal ini merupakan kecakapan dalam pelaksanaan kepemimpinan sehingga dapat memecahkan masalah yang ia hadapi.

Gaya kepemimpinan trilogi memiliki tiga unsur yaitu, “ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani” yang memiliki arti “di depan memberi tauladan, didalam atau masyarakat membangun tekad atau kehendak dan dibelakang selalu memberi dorongan dengan memerdekakan untuk berkeaktifitas dengan tetap memberi kekuatan” (Prayekti, 2018).

Menurut (Prayekti, 2018) Unsur-unsur dari Kepemimpinan Trilogi akan efektif jika disesuaikan dengan bentuk dan sifat dari suatu organisasi. Ketiga unsur Kepemimpinan Trilogi tadi dibentuk dari beberapa ciri khas yang berakar dan bersumber dari budaya bangsa Indonesiayang terkenal dengan lemah lembut dan budi pekertinya.

### **Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi adalah penilaian karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya. Dan dapat didefinisikan di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia berada. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya. Moorman (1991) dalam (Kristanto, 2015) membagi keadilan organisasional menjadi tiga, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Keadilan distributif merupakan salah satu dimensi dari keadilan organisasi yang dianggap sangat penting karena dimensi ini berkaitan langsung dengan kontribusi atau partisipasi para karyawan secara langsung untuk perusahaan (Krisnayanti & Riana, 2015). Keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam menentukan pemberian gaji dan penghargaan bagi karyawan (Mada et al., 2017). Keadilan interaksional ini lebih mengacu pada bagaimana interaksi dengan seluruh pihak yang ada di dalam perusahaan baik interaksi dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dimana karyawan diperlakukan secara adil dan wajar dalam perusahaan tersebut (Krisnayanti & Riana, 2015).

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam kesuksesan dan kegagalan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan seorang pemimpin merupakan contoh teladan bagi karyawannya, seorang pemimpin juga dapat menjadi motivator dan penyemangat karyawan untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawannya yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja karawan, menjadi lebih baik atau sebaliknya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (García-Morales et al., 2012) menunjukkan pemimpin yang dapat menjadi contoh dan mampu berinteraksi dengan karyawan serta memberikan motivasi terhadap karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja.

### **H1 : Kepemimpinan Trilogi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai**

Adanya perlakuan yang adil pada setiap karyawan dianggap karyawan dapat menciptakan situasi kerja yang baik, sehingga karyawan merasa betah bekerja di perusahaan. Dengan adanya keadilan di dalam organisasi, maka karyawan akan merasa nyaman saat bekerja di perusahaan dan bekerja dengan senang hati serta akan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai perusahaan. Berdasarkan penelitian oleh (Kristanto, 2015), yang dilakukan di CV Tanaya *Fiberglass*, maka dapat diambil simpulan, yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Keadilan organisasional dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **H2 : Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai**

Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Potu, 2013). Menurut (Greenberg, 1990:182) dalam (Rejeki, 2015) Keadilan organisasional menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Robbins (2012:249) dalam (Mada et al., 2017) menyatakan keadilan organisasional adalah persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Potu, 2013) Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian yang dilakukan (Mada et al., 2017) menunjukkan bahwa keadilan organisasional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik keadilan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka

### **H3 : Kepemimpinan Trilogi dan Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai**

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini menggunakan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta yang berjumlah 200 orang, jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan metode *Purposive Samplin*. Pengambilan data menggunakan survei kuesioner. Pengukuran mengadaptasi instrumen yang ada, meliputi kepemimpinan trilogi (Prayekti, 2018), keadilan organisasional (Kristanto, 2015), dan kinerja pegawai (Muizu et al., 2019) dengan skala likert 1 (sangat tidak puas) sampai dengan 5 (sangat puas).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

Item dinyatakan valid apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  ( $df = 50 - 2$ ,  $df = 48$ ) maka  $r\text{-tabel} = 0,235$ . Berdasarkan pengujian diketahui  $r\text{-hitung}$  kepemimpinan trilogi (0,531 s.d. 0,736), keadilan organisasional (0,408 s.d. 0,812), kinerja pegawai (0,451 s.d. 0,846)  $> 0,235$ , maka semua butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian. Sedangkan Cronbach's Alpha kepemimpinan trilogi (0,865), keadilan organisasional (0,907), kinerja pegawai (0,921)  $> 0,60$  maka instrumen ini reliabel.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden (Tabel 1) menunjukkan berdasar jenis kelamin, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (64,0%). Sedangkan berdasarkan usia mayoritas pegawai berusia 20-29 tahun (52,0%) serta berusia 30-39 tahun (40,0%).

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	64.0
	Perempuan	18	36.0
Usia	20-29 Thn	26	52.0
	30-39 Thn	20	40.0
	40-49 Thn	2	4.0
	>50 Thn	2	4.0

Sumber: data primer diolah, 2021.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011) dalam (Prawira, 2014). Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.** Uji Koefisiensi Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.705	.692	5.241

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasional (X2),  
 Kepemimpinan Trilogi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber : Data Primer diolah pada 2021

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (independen) secara bersamaan terhadap variabel tidak bebas (dependen) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,705 yang menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 70,5% sisanya 29,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat adakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil uji statistik F adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.** Uji Statistik F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3080.703	2	1540.352	56.081	.000 <sup>b</sup>
Residual	1290.917	47	27.466		
Total	4371.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasional (X2), Kepemimpinan Trilogi (X1)

Sumber : Data Primer diolah pada 2021

3. Uji parameter Individual(uji Statistik t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011) dalam (Prawira, 2014). Hasil dari uji statistic t adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.** Uji Statistik t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.022	7.494		2.005	.051
Kepemimpinan Trilogi (X1)	.982	.240	.530	4.093	.000
Keadilan Organisasional (X2)	.378	.138	.355	2.745	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer diolah pada 2021

**PEMBAHASAN**

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kepemimpinan trilogi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, hipotesis tersebut terbukti dengan t hitung variabel Kepemimpinan Trilogi yaitu sebesar 4.093 sedangkan t tabel pada tingkat signifikan 0,05 dan df = 48 (50-2) sebesar 2,011 yang berarti t hitung > daripada t tabel (4,093 > 2,011). Sementara itu untuk nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,05. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Potu, 2013) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, hipotesis 2 terbukti dengan nilai t hitung variabel Keadilan Organisasional yaitu sebesar 2,745 sedangkan t tabel pada tingkat signifikan 0,05 dan  $df = 48$  (50-2) sebesar 2,011 yang berarti t hitung > daripada t tabel ( $2,745 > 2,011$ ). Sementara itu untuk nilai signifikansi sebesar 0,009 yang berarti < dari 0,05. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Kristanto, 2015), (Parven & Awan, 2018), dan (Nugraha & Wayanmujiati, 2020) yang menyatakan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kepemimpinan trilogi dan keadilan organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis ini terbukti dengan hasil uji F menghasilkan F hitung sebesar 56,081 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ipotesis 3 dapat diterima yang berarti Kepemimpinan Trilogi dan Keadilan Organisasional secara simultan terhadap Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada Bab 4 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan trilogi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi sebesar 5 persen atau t hitung yang lebih besar atau kecil dari t tabel.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi sebesar 5 persen atau t hitung yang lebih besar atau kecil dari t tabel.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kepemimpinan trilogi dan keadilan organisasional secara simultan berpengaruh secara signifikan, terbukti. Hasil Uji F menunjukkan variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini, menjelaskan bahwa dengan menerapkan kepemimpinan trilogi dan memperhatikan keadilan organisasional dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **Saran**

1. Bagi instansi untuk lebih memperhatikan lagi keadilan organisasional didalam instansi agar para pegawai dapat merasa diperlakukan adil organisasi dan hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan model penelitian sebagai referenssi dan objek penelitian yang berbeda seperti perusahaan lain atau industri lain dengan jumlah responden yang berbeda tentunya. Serta diharapkan mencari variabel-variabel lain selain Kepemimpinan Trilogi, Keadilan Organisasional dan Kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–



1050. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- Krisnayanti, G., & Riana, I. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bpr Lestari). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 253710.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Mada, I. G. N. C. W., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Forum Manajemen*, 15, 1–18.
- Muizu, W. ode Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Prawira, I. (2014). PENGARUH LEVERAGE, LIKUIDITAS, PROFITABILITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN (Studi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2013 ). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 15(1), 84510.
- Prayekti, P. (2018). Peran Gaya Kepemimpinan Trilogi Dalam Meningkatkan Budaya Inovatif: Dengan Peran Mediasi Knowledge Sharing Climate (Studi Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Wilayah Kopertis V DIY). *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(1), 13–21. <https://doi.org/10.18196/bti.91096>
- Rejeki, A. T. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organsasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4). <https://doi.org/10.15294/maj.v4i4.8883>
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 1(2), 44. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i1.14>
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Widiastuti, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 4(2), 281–286. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/46400>
- Yunita, R. I., & Zuhro, D. (2018). Performa Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *JPM17: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 03(01), 7–21. <http://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/jpm17/article/view/1163>