

**PENGARUH *ETHICAL LEADERSHIP*, *TRUST* DAN KEADILAN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN**

(Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Oleh :

Shafira Cahyani

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Email:

shafiracahyanii@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of Ethical Leadership, Trust and Organizational Justice on the Performance Area Lecturer in Higher Education Yogyakarta. The subject of this research is a lecturer who worked at the Faculty of Economics at the institution. In this study sample of 250 respondents were selected using purposive sampling method. Totaling 250 questionnaires were distributed and 237 questionnaires were returned and can be examined using multiple linear analysis model. The analytical tool used is the IBM SPSS Statistics 23. Based on the analysis that has been done, the result that Ethical Leadership and Trust Lecturer positive effect on lecturer performance and Organizational Justice Lecturer no effect on performance.

Keywords: Ethical Leadership, Trust, Organizational Justice and Performance

I. PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan salah satu bagian dari suatu organisasi dalam bidang sektor publik dimana memiliki peran yang sangat penting. Oleh karena itu, pemerintah dituntut agar pemerintahan tersebut dinyatakan baik oleh masyarakat dan tetap menjaga nama baik dari pemerintahan itu sendiri, karena pemerintahan yang baik merupakan harapan bagi warga Negara Indonesia. Tata kelola pemerintahan yang baik dapat menjadi cerminan sebagai bentuk suatu keberhasilan dalam mencapai tujuannya dan dapat memastikan apakah sudah mampu melakukan kinerjanya dengan baik atau tidak.

Organisasi berasal dari bahasa Yunani *organom*, yang berarti “alat”. Kata ini termasuk dalam bahasa latin yang menjadi *organization*. Istilah organisasi memiliki dua arti umum, yang pertama yaitu mengacu pada suatu lembaga/instansi dan kelompok fungsional seperti perusahaan, badan pemerintah, rumah sakit, sekolahan, perguruan tinggi atau suatu perkumpulan olahraga. Organisasi sektor publik tidak hanya merupakan organisasi sosial yang *non-profitoriented*. Organisasi sektor publik banyak yang berpendapat bahwa organisasi sektor publik itu pasti *non-profit*, padahal pendapat ini kurang tepat, karena organisasi sektor publik ada yang bertipe *quasi nonprofit*. *Quasi nonprofit* ini memiliki tujuan untuk mensejahterakan masyarakat dengan tujuan surplus (laba) agar terjadi keberlangsungan organisasi dan memberikan manfaat pendapatan Negara atau daerah. Akan tetapi, organisasi sektor publik juga tidak hanya sebagai organisasi sosial, organisasi *nonprofit* maupun organisasi pemerintahan.

Menurut Mahmudi (2010) kinerja diartikan sebagai suatu bentuk konstruksi yang bersifat multidimensional dan pengukurannya sangat bergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk dan mempengaruhinya seperti (1) Faktor personal/individu, meliputi: *knowledge*, *skill*, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dukungan yang diberikan oleh *manager/teamleader*. (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, /instastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi. (5) Faktor kontekstual/situasional, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi.

Suatu organisasi pasti memiliki tujuan sehingga kinerja sangat berperan dalam pengendalian manajemennya, oleh karena itu perlu dilakukan “*if we can measure it, we can manage it*” dimana jika kita dapat mengukur kinerja dalam suatu organisasi maka kita dapat mengatur bagaimana jalannya organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yang telah dibuat.

Fenomena yang terjadi pada mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia yang terletak di Bandung mengeluh karena masih banyaknya dosen yang belum menjalankan tugasnya dengan baik serta masih banyak dosen yang masih lulusan strata-1. Padahal, dibutuhkan minimal lulusan strata-2

agar memiliki metode pengajaran dan keilmuan yang baik, dan juga masih banyak dosen yang jarang mengajar dimana tidak hanya di Universitas Pendidikan Indonesia akan tetapi juga dari Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan Universitas Airlangga Surabaya. Oleh sebab itu pengukuran kinerja dosen terhadap sektor publik perlu dilakukan karena berguna sebagai referensi dalam meningkatkan kinerja para dosen agar menjadi lebih baik serta dapat digunakan untuk mengevaluasi dimasa yang akan datang.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kompilasi, berdasarkan uraian latar belakang diatas maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Ethical leadership, Trust* dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Dosen”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi, waktu, dan jumlah sampel yang akan diteliti dengan penelitian terdahulu.

II. Tinjauan Pustaka

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Konsep teori ini pertama kali dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1978 yaitu menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja dan juga ketidakjelasan tujuan dapat menjadi sumber bagi para bawahan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal harus ada kesesuaian tujuan antara individu dengan organisasi.

Teori Kontinjensi

Teori kontinjensi dalam kepemimpinan pemerintah adalah salah satu teori yang berdasarkan pada tiga hal yakni hubungan atasan dengan bawahan, orientasi tugas dan wibawa pimpinan (Fiedler, 1967).

Social Exchange Theory

Social exchange theory dikembangkan oleh Homans (1950; 1974) dan Blau (1964) yang berusaha menjelaskan tindakan manusia dengan menghitung pertukaran sumber daya material dan sumber daya informasi. Dalam formulasinya, *social exchange theory* berusaha menjelaskan kemungkinan dari hubungan *dyadic* berdasarkan pada permintaan dan penawaran sumberdaya dimana tiap anggota organisasi dari *dyadic* tersebut ada.

Ethical leadership

Brown *et al* (2005) mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai “demonstrasi perilaku normatif yang tepat melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal dan promosi perilaku tersebut ke pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan dan pengambilan keputusan”.

Penelitian yang dilakukan Seliamang (2015) dan Wulandari (2017) menunjukkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi, semakin bertumbuhnya *ethical leadership* dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: *Ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Trust

Trust merupakan tingkat kepercayaan dimana seorang individu memiliki kompetensi dan individu tersebut mampu melakukan dalam suatu tindakan yang *fair*, etis dan dengan cara yang dapat diprediksikan (Nyhan, 2000).

Penelitian Pratiwi (2006) memiliki hasil penelitian kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap strategi integrasi. Strategi integrasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian Suherman *et al* (2017) dan Rahman (2009) tidak berhasil membuktikan bahwa *trust* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₂: *Trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Keadilan Organisasional

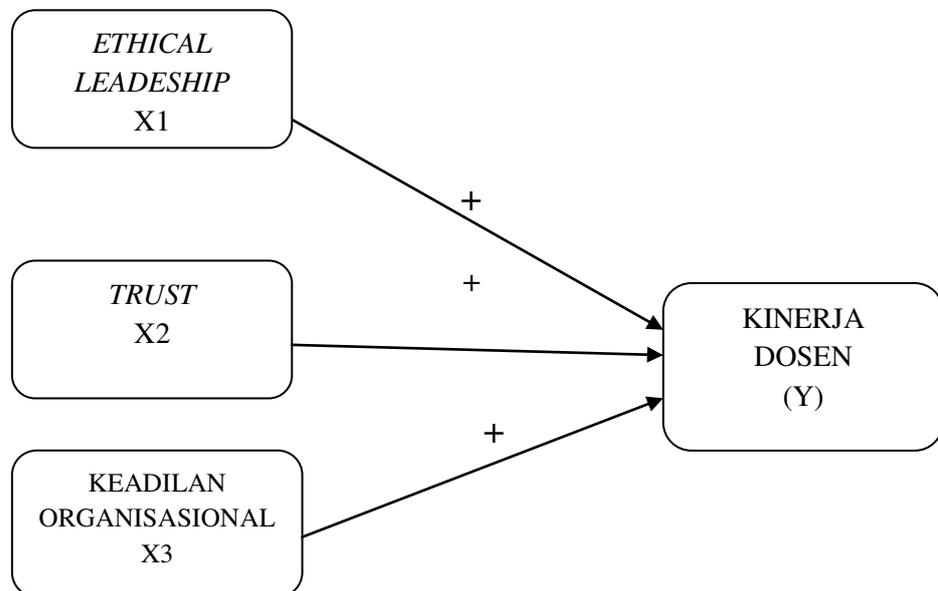
Keadilan organisasional dapat diartikan dengan persepsi adil yang dilakukan oleh seseorang dimana dapat dijadikan motivasi oleh seseorang dalam bekerja (Mahdani *et al.*, 2017). Gibson *et al.*, (2012) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat dimana seseorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi di tempat bekerja.

Penelitian yang dilakukan Kristanto (2015) dan Fitriyanti (2017) menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akan tetapi penelitian yang dilakukan Mahdani *et*

al., (2017) dan Anastasia (2017) menunjukkan keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₃: Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

MODEL PENELITIAN



Gambar Model Penelitian 2.1

III. METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah perguruan tinggi yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta dimana terdapat 113 perguruan tinggi, dengan pengambilan sampel perguruan tinggi dimana sudah terakreditasi A dan B. Subjek dari penelitian ini adalah dosen Fakultas Ekonomi yang mengajar di perguruan tinggi dari sampel yang sudah terpilih.

Jenis Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan salah satu teknik pengambilan yang dilakukan secara langsung dengan metode *survey*. Metode *survey* ini merupakan metode dimana penulis memberikan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Metode ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan yang sesuai dengan variabel ini.

Tenik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling method* dimana pengambilan sampel dapat diperoleh dengan menetapkan kriteria tertentu sehingga pengambilan sampel tidak dilakukan secara acak. Kriteria yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah :

1. Dosen Fakultas Ekonomi.
2. Perguruan tinggi yang sudah terakreditasi A dan B.

Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer, yaitu data yang diterima dan diperoleh langsung oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang sudah termasuk kedalam kriteria yang ditentukan. Dengan demikian data yang yang diperoleh langsung oleh peneliti adalah berupa jawaban-jawaban dari responden yang terdaftar dalam kriteria penyempelan yaitu dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang mengajar di Perguruan tinggi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *survey* yaitu metode pengumpulan data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang disebarkan kepada responden. Peneliti membagikan sebanyak 250 kuesioner. Peneliti juga memberikan instrumen kuesioner (angket) kepada responden dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian yang diteliti (Sugiyono, 2007).

Pernyataan-pernyataan tersebut disusun secara terstruktur agar dapat menghasilkan informasi mengenai *ethical leadership*, *trust*, keadilan organisasional dan kinerja sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Survei kuesioner penelitian ini dikelompokkan dalam ke dalam *pick up survey*. Jadi, peneliti menyebarkan kuesioner kepada masing-masing responden dan hasil pengisian kuesioner akan diambil secara pribadi oleh peneliti.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengambil sampel seluruh dosen yang mengajar Fakultas Ekonomi pada perguruan tinggi yang telah terakreditasi A dan B yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan pengambilan kuesioner :

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner yang tersebar	250	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	13	5,2%
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	18	7,2%
Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat digunakan	219	87,6%

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Hasil uji statistik deskriptif variabel penelitian pada table 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Teoritis		Aktual		
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std.Deviation
<i>Ethical Leadership</i>	10 - 50	30	28 – 48	38,21	4,55
<i>Trust</i>	4 – 20	14	10 – 19	14,87	2,23
Keadilan Organisasional	5 - 25	15	15 – 25	19,15	2,25
Kinerja Dosen	5 - 25	15	13 – 25	19,10	2,50

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai mean aktual lebih besar dari mean teoritis, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *ethical leadership*, *trust*, keadilan organisasional dan kinerja dosen memiliki rata-rata tinggi.

Uji Validitas

Hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Butir Pertanyaan	<i>Ethical Leadership</i> (KMO : 0,767)	<i>Trust</i> (KMO : 0,730)	Keadilan Organisasi onal (KMO : 0,541)	Kinerja Dosen (KMO : 0,799)
1	0,576	0,691	0,625	0,738
2	0,467	0,734	0,636	0,787
3	0,562	0,851	0,521	0,835
4	0,529	0,776	0,590	0,706
5	0,717		0,757	0,711
6	0,719			
7	0,754			
8	0,679			
9	0,612			
10	0,520			

Sumber : IBM SPSS *Statistics* 23

Berdasarkan tabel diatas nilai KMO semua variabel diatas 0,5 maka seluruh butir pertanyaan semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Ethical Leadership</i>	0,808
<i>Trust</i>	0,760
Keadilan Organisasinal	0,617
Kinerja Dosen	0,811

Sumber IBM SPSS *Statistics* 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel di atas 0,7, maka dapat disimpulkan pernyataan-pernyataan ketujuh variable dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi.

Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas antara lain :

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

	Unstrandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,052

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7, uji *Kolmogorov Sminirnov* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikasi *koefisien Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0,052 menunjukkan bahwa masing-masing variabel data penelitian ini memiliki nilai *koefisien Asymp.sig. (2-tailed)* diatas 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Berikut hasil uji multikolineritas antara lain :

Tabel 4.6
Uji Multikolineritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Ethical Leadership</i>	,731	1,368
<i>Trust</i>	,790	1,265
Keadilan Organisasional	,733	1,365

Sumber IBM SPSS Statistics 23

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada pada masing-masing variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolineritas. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* secara keseluruhan

<10 dan nilai tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terkena multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas antara lain :

Tabel 4.7
Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
<i>Ethical Leadership</i>	.271
<i>Trust</i>	.874
Keadilan Organisasional	.957

Sumber IBM SPSS *Statistics 23*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini memperoleh nilai signifikansi secara keseluruhan variabel lebih besar dari 0,05, maka data yang terdapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terkena heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Berikut hasil uji regresi berganda antara lain :

Tabel 4.8
Uji Nilai-t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Sig.
	B	
(Constant)	1,362	,000
Total_EL	,242	,003
Total_T	,160	,007
Total_KO	,091	,256
	NILAI	
Sig-F	0,000	
<i>Adjusted R²</i>	0,145	

Sumber IBM SPSS *Statistics 23*

Berdasarkan tabel di atas, nilai uji koefisien determinasi memiliki nilai sig sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas, nilai *adjusted R²* sebesar 0.145, maka dapat disimpulkan 14,5 % variabel independen menjelaskan variabel dependen, dan sisanya 85,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji hipotesis 1 (H₁)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *ethical leadership* memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar $0,003 < 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,242. Maka dapat disimpulkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama H₁ di terima.

Uji hipotesis 2 (H₂)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *trust* memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar $0,007 < 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,160. Maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua H₂ di terima.

Uji hipotesis 3 (H₃)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar $0,256 > 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,091. Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional tidak

berpengaruh terhadap penerapan kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga H_3 di tolak.

V. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. *Ethical leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
2. *Trust* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
3. Keadilan organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

B. Keterbatasan

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang menyebabkan kurangnya komunikasi yang cukup baik antara peneliti dengan responden dimana terdapat kemungkinan kesalahpahaman responden dalam memahami instrument pertanyaan dalam kuesioner sehingga akan memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan maksud dari pertanyaan.
2. Ruang lingkup dari penelitian ini dilakukan hanya pada Wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga penelitian ini terbatas generalisasinya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian baru yang dilakukan di beberapa lain wilayah dan memperluas tempat.

3. Variabel yang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi hanya kinerja dosen hanya terbatas pada *Ethical Leadership*, *Trust*, dan Keadilan Organisasional.
4. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang diadopsi dari jurnal luar yang berbahasa inggris yang memungkinkan terjadinya bias dan perbedaan pemahaman.
5. Pada penelitian ini tidak mencantumkan minimal lama bekerja dari responden, sehingga pengukuran kinerja yang sudah lama dan yang baru saja bekerja tidak adil dalam pengukurannya.

C. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan saran untuk penelitian serupa yang akan datang sebagai berikut :

1. Menambah jumlah sampel dan memperluas cakupan wilayah penelitian sehingga dapat digunakan untuk membandingkan hasil penelitian dan menghasilkan hasil yang lebih maksimal dan dapat menggambarkan keadaan yang lebih nyata.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain seperti kompetensi sumber daya alam untuk membandingkan hasil penelitian.
3. Menambahkan metode pengumpulan data dengan wawancara singkat, wawancara ini dilakukan dengan tujuan agar hasil yang diperoleh langsung berdasarkan jawaban responden dan responden dapat menjelaskan setiap permasalahan dalam penelitian dengan jelas.

4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan ahli Bahasa untuk menerjemahkan item pernyataan dalam kuesioner agar tidak terjadi bias dan perbedaan pemahaman.
5. Peneliti selanjutnya sebaiknya memberikan minimal lama bekerja responden agar pengukuran kinerja lebih adil dan jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, E. D. R. (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Jaeil Indonesia*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Astuti, P. D. (2011). Trust dan Kultur Organisasi Sebagai Penggerak Intellectual Capital Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15, 267–283.
- Basri, Y. M. (2013). Mediasi konflik peran dan keadilan prosedural dalam hubungan pengukuran kinerja dengan kinerja manajerial. *Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 10(2), 225–242.
- Bello, S. M. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. *Inernasional Jurnal of Business and Social Science*, 3(11), 228–236.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership : A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Butts, J.B., & rich, K. . (2008). *Nursing Ethics : Across the Curriculum and into Practice Second Edition*. UK: Jones and Barlett Publisher.
- Chunghai, A., Byrne, M., & Flood, B. (2015). Linking Ethical Leadership to Employee Well-Being: The Role of Trust in Supervisor. *Journal of Business Ethics*, (128), 653–663.
- Colquitt, J. (2001). On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.
- Costigan, R. D., Berman, S. S. I., & Jason, J. (1998). A Multi-Dimensional Study of Trust in Organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10, 303–317.

- Das, T. K., & Teng, B.-S. (2014). Between Trust and Control: Developing Confidence in Partner Cooperation in Alliances. *Academy of Management*, 23.
- Dusterhoff, C., Cunningham, J. B., & Macgregor, J. N. (2013). The Effects of Performance Rating , Leader – Member Exchange , Perceived Utility , and Organizational Justice on Performance Appraisal Satisfaction : Applying a Moral Judgment Perspective. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1634-1>
- Elevanio, M., Van den Boss, K., Linna, A., Kivimaki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J., & Vahtera, J. (2005). Combined Effects of Uncertainty and Organizational Justice on Employee health : Testing The Uncertainty Management Model of Fairness Judgments Among Finnish Public Sektor Employess. *Social Science and Medicine*, 61(12), 2501–2512.
- Fiedler. (1967). Contingency Theory of Leadership: An pplication of the meta-analysis procedures of Schmidt and Hunter. *Psychological Bulletin*, 97(7), 274–285.
- Fitriyanti, A. rizka. (2017). Pengaruh Konflik Tugas dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap hotel sahid surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–9.
- Ghozali, imam. (2011). *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS*. Edisi Tiga. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. ., Donnelly, J. ., Ivancevich, J. ., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior; Structure, Processes*. Singapore.
- Hennig-thurau, T., Langer, M. F., & Hansen, U. (2001). Modeling and Managing Student Loyalty An Approach Based on the Concept of Relationship Quality. *Journal of Service Research*, 3(4), 331–344.
- Jogiyanto. (2014). *Pedoman Survei Kuesioner*. In edisi 2. Yogyakarta.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86>
- Mahdani, F., Hafasnuddin, & Adam, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil PT. BANK RAKYAT INDONESIA Banda Aceh). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–15.
- Mahmudi. (2010). *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Kedua)*. UPP

STIM UKPM. YOGYAKARTA.

- Nazaruddin, I., & Basuki, A. T. (2017). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Nugroho, I. (2013). Mengembangkan Etika Kepemimpinan : Fenomena pada Jabatan Publik. *Thesis*. Universitas Widyagama Malang.
- Nyhan. (2000). Changing The Paradigm Trust and It Role in Public Sector Organizations. *Journal Research Article*, 30(1), 87-109.
- Penrose, E. (1959). No Title The Theory of the Growth of The Firm.
- Piccolo, R. ., Greenbaum, R., Den Hartig, D. ., & Folger, R. (2010). The Relationship Between Ethical Leadership and Core Job Characteristics. *Journal of Organizational Citizenship Behavior*, 31, 259–278.
- Pratiwi, B. (2006). Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Strategi Integrasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Retail Lensa Hoya di Semarang). *Thesis*. Universitas Diponegoro.
- Purba, S. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 13(2), 150–167.
- Rahman, khoiruddin syaiful. (2009). *Analisis Pengaruh Locus of Control dan Kepercayaan Terhadap Pemberdayaan Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Ponpes MTs - MA NU Assalam dan MTs - MA NU Muallimat di Kudus)*. *Thesis*. Universitas Diponegoro.
- Seliamang. (2015). Pengaruh Akuntabilitas, Budaya Organisasi dan Ethical Leadership Terhadap Kinerja Panti Asuhan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Thesis*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Smeenk, S., Teelken, C., & Eisinga, R. (2008). An International Comparison of the Effects of HRM Practices and Organizational Commitment on Quality of Job Performances among European University Employees. *Higher Education Policy*, 21, 323–344. <https://doi.org/10.1057/hep.2008.12>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV alfabeta.
- Suherman, A., Sarana, B., & Sukabumi, I. (2017). Peranan Kinerja yang Dipengaruhi Trust , Kultur Organisasi dan Kepemimpinan Transformational. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, 6, 45–60.

UU 2 tahun 1989, pasal 16, ayat (1). hal. 1 (1989).

Wulandari, T. A. (2017). Pengaruh Akuntabilitas, Budaya Organisasi, Ethical Leadership, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Infiltraco Murni Serang Banten). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.