

Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan

Wiwin Indrayani¹, Andi Risfan Rizaldi², Muhammad Akib³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

Corresponding Author: Wiwin Indrayani e-mail: indrayani43997@gmail.com

Published: May, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel independen yang digunakan adalah persepsi keadilan organisasional, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan gender sebagai variabel moderasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Kesimpulan dari Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan gender tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan gender tidak memoderasi hubungan antara persepsi keadilan organisasional dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Gender, Kinerja Pegawai, Persepsi Keadilan Organisasional

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of organizational justice perception on employee performance with gender as a moderating variable at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning of South Sulawesi Province. The independent variable in this research is organizational justice perception, the dependent variable is employee performance, and gender serves as the moderating variable. The type of data used in this research is quantitative data, obtained through questionnaires distributed in relation to the research problem. Data collection was carried out through observation and the distribution of questionnaires. The sources of data used in this research include both primary and secondary data. The results of this study conclude that organizational justice perception has a positive influence on employee performance. However, gender does not have a significant effect on employee performance and does not moderate the relationship between organizational justice perception and employee performance.

Keywords: Employee Performance, Gender, Organizational Justice Perception

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Di era sekarang, organisasi atau lembaga umumnya mendorong atau mengharapkan agar para pegawai mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa kinerja dalam suatu organisasi menjadi faktor penting bagi pencapaian kesuksesan. Dengan kata lain,

keberhasilan organisasi sangat bergantung pada tingkat keberhasilan kerja masing-masing pegawai. Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi misi suatu organisasi. Suatu organisasi berfungsi sesuai dengan perencanaan dan impian jika pegawai dapat memiliki tujuan sama yang menjadikan organisasi sebagai tempat bekerja yang membangun keberlanjutan dan kesejahteraan (Yanti, 2021). Faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi yaitu penerapan kedisiplin kerja pegawai. Hal ini juga satu faktor untuk menetapkan suatu pencapaian dan perkembangan suatu instansi (Vironika, 2019). Setiap instansi memerlukan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam konteks ini, Sumber daya manusia mempunyai peran yang sungguh penting serta merupakan unsur kekuatan yang krusial. SDM tidak hanya sekedar melaksanakan tugas, tetapi juga merupakan pendorong utama di setiap instansi atau pun perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor yang dapat meningkatkan keproduktifan kinerja dalam organisasi. Sebab itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkompeten untuk meningkatkan atau menunjang kualitas kinerja pegawai. Secara umum, instansi pemerintah masih kekurangan staf dengan keterampilan yang memadai, adapun terlihat dari turunnya produktivitas serta sulitnya melihat kinerja pegawai dalam lingkup instansi pemerintahan. Sumber Daya Manusia yaitu suatu keharusan mutlak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Setiap manusia perlu meningkatkan kualitas dirinya untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi (Faizi et al., 2022).

Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan kegiatan, program, untuk mencapai visi dan misi pengorganisasian suatu organisasi. Kinerja pegawai dinilai dari bagaimana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dengan benar, artinya pelaksanaannya sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka dari itu dapat hasil yang memuaskan agar mencapai kinerja yang bagus. Oleh karena itu seseorang dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat menjalankan tugas sesuai yang berlaku dalam instansi pemerintah (Yanti, 2021). Selain kinerja pegawai, keadilan organisasional merupakan aspek penting yang perlu mendapat perhatian. Menurut Wang dkk. (2010), Rawashdeh (2013), Nasurdin dan Khuan (2011), serta Kalay (2016), kinerja organisasi dapat mencapai tingkat optimal apabila prinsip keadilan dalam organisasi terpenuhi. Lebih lanjut, Wang dkk. (2010) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan akan maksimal ketika mereka merasakan tingkat keadilan yang tinggi. Disisi lain, karyawan dalam suatu organisasi cenderung lebih menghargai keadilan dan berkomitmen untuk meminta adil dalam melakukan pekerjaan.

Wirawan (2015) menyatakan keadilan organisasi merupakan pandangan pegawai mengenai tingkah laku, etika, serta moral pemimpin mengambil keputusan. Oleh karena itu, keadilan organisasi merujuk terhadap seorang pegawai dengan adanya perasaan diperlakukan dengan baik tanpa adanya diskriminasi. Sedangkan pandangan (Robbins & Judge, 2017) keadilan organisasi merupakan persepsi umum mengenai

keadilan ditempat kerja, seberapa jauh pegawai diperlakukan dengan baik. Bekerja cara adil, setara, serta sesuai dengan pedoman moral dan etika yang diharapkan.

Menurut Jufrizen & Kandhita (2021) menyatakan keadilan organisasional mengacu pada konsep yang mencerminkan persepsi pegawai terhadap perlakuan yang mereka terima dari organisasi. Artinya, pegawai akan berasumsi suatu organisasi dikatakan adil jika pegawai merasa proses dan hasil mereka diberikan bersifat wajar dan adil. Keadilan organisasional menjadi salah satu aspek utama dalam organisasi, karena jika pegawai merasa keadilan ini tidak terpenuhi, organisasi dapat menghadapi hambatan. Hal ini dapat berupa menurunnya keterlibatan pegawai, munculnya perilaku negatif, hingga timbulnya keinginan untuk melakukan protes terhadap organisasi. (Kristanto, 2015). Melihat kondisi tersebut, keadilan organisasi dapat dianggap sebagai faktor penting dan harus mendapat perhatian serius dari instansi dalam menyusun kebijakan untuk memastikan produktivitas pegawai tetap optimal. Semangat kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas dalam menjalankan rutinitas kerja. Ekuitas yang diberikan oleh instansi kepada pegawai menunjukkan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

Persepsi keadilan organisasional dapat diamati dari pendapat karyawan tentang keadilan yang diterima dalam organisasi terkait dengan distribusi, prosedur, dan hubungan interpersonal. Dalam konteks ini, variabel gender dapat bertindak menjadi variabel moderasi yang memperlemah atau memperkuat hubungan antara persepsi keadilan organisasional dan beberapa hasil (seperti kepuasan kerja, motivasi atau komitmen). Gender didefinisikan sebagai perbedaan yang ada antara laki-laki dan perempuan. Dari perbedaan tersebut muncul ciri khas seorang pemimpin yang dipengaruhi oleh faktor gender. sebagai contoh, pemimpin laki-laki dan perempuan sering kali menunjukkan perilaku kepemimpinan yang beda karna di pengaruhi kerana perbedaan gender (Soelistyoningrum, 2014). Isu gender semakin mendapat perhatian dalam lingkungan kerja, dimana perbedaan gender ditempat kerja menjadi fokus saat ini.

Kesenjangan yang muncul dari perbedaan beban tugas dan peran antara pegawai laki-laki dan perempuan sering mengakibatkan ketidak nyaman ditempat kerja. Sering kali beberapa instansi seringkali terdapat perbedaan sikap terhadap pegawai laki-laki dan perempuan, pihak instansi beranggapan bahwa pegawai laki-laki cenderung kerja yang lebih tangkas sebab kekuatan fisiknya yang lebih kuat. Jika dibandingkan dengan pegawai perempuan yang lebih bijak mengambil keputusan berdasarkan pemikiran yang teliti dan berlandaskan perasaan (Ayu & Adnyani, 2017). Ketidaksetaraan gender dalam lingkungan kerja merupakan topik yang terlalu menarik perhatian yang akan diangkat dalam penelitian, dengan mempertimbangkan partisipasi perempuan disektor kerja cukup signifikan, hal ini dilihat dari data yang dipublikasikan oleh badan pusat statistik republik indonesia menunjukkan bahwa jumlah perempuan yang mencari pekerjaan tercatat antara tahun 2010 hingga 2015 ini menunjukkan prestasi yang hampir setara dengan pekerjaan laki-laki (Anggrainy et al., 2018).

Menurut Widya et al (2021) gender berperan dalam mempengaruhi persepsi dan respon karyawan terhadap keadilan organisasional, Peran gender dapat memoderasi hubungan antara persepsi keadilan organisasional dan kinerja pegawai. Persepsi keadilan organisasional ialah salah satu aspek penting sehingga mempengaruhi kinerja pegawai diberbagai instansi, termaksud dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana provinsi sulawesi selatan. Keadilan organisasional merujuk pada sejauh mana pegawai merasa bahwa kebijakan, prosedur, dan keputusan dalam organisasi diterapkan secara adil dan transparan. Persepsi keadilan ini sering kali mempengaruhi motivasi, loyalitas, serta kinerja pegawai. Dalam konteks instansi pemerintah, seperti Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan, persepsi keadilan berperan penting ketika pegawai menyadari bahwa mereka diperlakukan sama akan lebih cenderung bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Namun dalam beberapa kasus, persepsi keadilan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termaksud gender. Gender mungkin memoderasi bagaimana pegawai menilai dan merespon keadilan organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara berbeda.

Persaingan laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang setara agar mendapatkan kesempatan bersaing, hal ini jelas membuktikan perempuan memiliki hak yang setara dengan laki-laki dalam bersaing. terlihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja terutama di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat jumlah pegawai perempuan lebih banyak dibandingkan dengan pegawai laki-laki di dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana provinsi sulawesi selatan. Ini menjadi tolak ukur dalam pola tenaga kerja pemerintah. Peran gender menjadi sangat penting karena lembaga ini secara langsung terkait dengan isu-isu kesetaraan gender, perlindungan serta pemberdayaan perempuan. Oleh karena itu, penting untuk memahami apakah ada perbedaan dalam kinerja pegawai laki-laki dan perempuan dalam memandang keadilan organisasional karena diduga adanya pandangan berbeda dari pegawai laki-laki yang dapat mempengaruhi kinerja dalam instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif terstruktur sistematis dalam bentuk penelitian deskriptif, mendeskripsikan dan menjelaskan serta keterkaitan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan. Yang berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo No.269, Karampuang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dilakukan pada bulan Januari – Februari 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah pegawai aparatur sipil negara (ASN) seluruhnya sebanyak 59 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Non-Probability Sampling, Dari total populasi sebanyak 59 orang, dipilih 47 responden yang memenuhi kriteria tersebut, sehingga sampel yang digunakan dianggap mampu mewakili karakteristik populasi yang diinginkan.

Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan, analisis data yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis ini melibatkan serangkaian kegiatan mulai dari pengumpulan data, mengidentifikasi data, dan pencarian hasil.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas, bertujuan untuk mengukur kualitas angket yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid. Adapun uji validitasnya yaitu sebagai berikut:
 1. Jika r hitung positif dan nilai r hitung $>$ nilai tabel r maka butir pernyataan tersebut adalah valid.
 2. Jika r hitung negatif dan nilai r hitung $>$ nilai tabel r maka butir pernyataan tersebut adalah tidak valid
2. Uji Realibilitas, digunakan untuk memastikan apakah indikator variabel dari suatu kuesioner sudah konsisten. Uji reliabilitas yang digunakan yaitu single time atau pengukuran tunggal. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 atau lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Seperti diketahui, Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residua mengikuti distribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menguji besarnya variance inflasi faktor (VIF) dan toleransi. Apabila nilai VIF $>$ 10 dan toleransi $<$ 10 serta nilai toleransi $>$ 0,10 hal ini berarti tidak terdapat korelasi antar variabel (Ghozali, 2011).
3. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk melihat apakah model regresi menyajikan variansi residual yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika residual dari pengamatan yang satu

ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah hubungan antara dua variabel. Rumus yang digunakan dalam MRA untuk model ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai (variabel Terikat)

X= Persepsi Keadilan Organisasional (variabel bebas)

Z = Gender (variabel moderasi)

(XZ) = Interaksi antara Persepsi Keadilan Organisasional dan Gender (variabel interaksi)

α = Konstanta (intercept)

β_1 = Koefisien untuk pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai

β_2 = Koefisien untuk pengaruh gender terhadap kinerja pegawai

β_3 = Koefisien untuk pengaruh interaksi antara persepsi keadilan organisasional dan gender terhadap kinerja pegawai

ε = Error term (kesalahan atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model)

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Secara Parsial) bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun ketentuan sebagai berikut:

- Apabila tingkat signifikan lebih kecil dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.
- Apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- Pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai
 $H_{01} : \beta \leq 0$, artinya, tidak terdapat pengaruh positif terhadap persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai
 $H_{a1} : \beta > 0$ artinya, terdapat pengaruh positif persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai
- Pengaruh Gender terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta \leq 0$, artinya, gender tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta > 0$, artinya, gender berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Gender memoderasi pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai

$H_{02} : \beta \leq 0$, artinya, gender tidak memoderasi pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai.

$H_{a2} : \beta > 0$ artinya, gender memoderasi pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Dekriptif Variabel

a. Distribusi Variabel Keadilan Organisasional (X)

Tabel 1. Analisis Dekriptif Keadilan Organisasional

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		%
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	0	0	0	0	1	2.1	25	53.2	21	44.7	85,74%
X2	0	0	0	0	1	2.1	28	59.6	18	38.3	
X3	0	0	0	0	1	2.1	33	70.2	13	27.7	
X4	0	0	0	0	11	23.4	31	66.0	5	10.6	
X5	0	0	0	0	0	0	28	59.6	19	40.4	
X6	0	0	0	0	1	2.1	36	76.6	10	21.3	
X7	0	0	0	0	0	0	16	34.0	31	66.0	
X8	0	0	0	0	0	0	30	63.8	17	36.2	
X9	0	0	0	0	0	0	25	53.2	22	46.8	
X10	0	0	0	0	0	0	23	48.9	24	51.1	
X11	0	0	0	0	0	0	30	63.8	17	36.2	
X12	0	0	0	0	1	2.1	36	76.6	10	21.3	
X13	0	0	0	0	3	6.4	34	72.3	10	21.3	
X14	0	0	0	0	0	0	38	80.9	9	19.1	
X15	0	0	0	0	1	2.1	36	76.6	10	21.3	
X16	0	0	0	0	0	0	38	80.9	9	19.1	
X17	0	0	0	0	1	2.1	32	68.1	14	29.8	
X18	0	0	0	0	1	2.1	34	72.3	12	25.5	
X19	0	0	0	0	1	2.1	31	66.0	15	31.9	
X20	0	0	0	0	1	2.1	38	80.9	8	17.0	

Dari tabel di atas presentase skor aktual secara keseluruhan tentang variabel keadilan organisasional dapat di lihat yaitu:

$$\text{Presentase skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase skor aktual} = \frac{4030}{4700} \times 100\% = 85,74 \%$$

Perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pencapaian presentase untuk variabel keadilan organisasional adalah sebesar 85,60% yang artinya dalam kategori sangat setuju.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		%
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0	0	0	0	0	20	42.6	27	57.4	86,93%
Y2	0	0	0	0	0	0	24	51.1	23	48.9	
Y3	0	0	0	0	0	0	30	63.8	17	36.2	
Y4	0	0	0	0	0	0	23	48.9	24	51.1	
Y5	0	0	0	0	0	0	21	44.7	26	55.3	
Y6	0	0	0	0	1	2.1	35	74.5	11	23.4	
Y7	0	0	0	0	2	4.3	35	74.5	10	21.3	
Y8	0	0	0	0	0	0	33	70.2	14	29.8	
Y9	0	0	0	0	0	0	32	68.1	15	31.9	
Y10	0	0	0	0	1	2.1	38	80.9	8	17.0	
Y11	0	0	1	2.1	8	17.0	34	72.3	4	8.5	
Y12	0	0	0	0	1	2.1	36	76.6	10	21.3	
Y13	0	0	0	0	0	0	36	76.6	11	23.4	
Y14	0	0	0	0	0	0	29	61.7	18	38.3	
Y15	0	0	0	0	0	0	22	46.8	25	53.2	
Y16	0	0	0	0	0	0	24	51.1	23	48.9	
Y17	0	0	0	0	0	0	28	59.6	19	40.4	
Y18	0	0	0	0	0	0	24	51.1	23	48.9	

Adapun presentase skor aktual secara keseluruhan tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat yaitu:

$$\text{Presentase skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase skor aktual} = \frac{3677}{4230} \times 100\% = 86,93\%$$

Perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pencapaian presentase untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 86,93% yang artinya sangat setuju.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Variabel

Pada pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi product moment. Nilai korelasi yang berada di atas r tabel yaitu 0,2429 menunjukkan sebagai item yang valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	Ket
Keadilan Organisasional	X1	0,492	0,2876	0,000	Valid
	X2	0,374	0,2876	0,010	Valid
	X3	0,563	0,2876	0,000	Valid
	X4	0,516	0,2876	0,000	Valid
	X5	0,395	0,2876	0,006	Valid
	X6	0,604	0,2876	0,000	Valid
	X7	0,358	0,2876	0,013	Valid
	X8	0,424	0,2876	0,003	Valid
	X9	0,541	0,2876	0,000	Valid
	X10	0,422	0,2876	0,003	Valid
	X11	0,500	0,2876	0,000	Valid
	X12	0,696	0,2876	0,000	Valid
	X13	0,673	0,2876	0,000	Valid
	X14	0,734	0,2876	0,000	Valid
	X15	0,686	0,2876	0,000	Valid
	X16	0,631	0,2876	0,000	Valid
	X17	0,578	0,2876	0,000	Valid
	X18	0,661	0,2876	0,000	Valid
	X19	0,667	0,2876	0,000	Valid
	X20	0,608	0,2876	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,297	0,2876	0,042	Valid
	Y2	0,393	0,2876	0,006	Valid
	Y3	0,558	0,2876	0,000	Valid
	Y4	0,481	0,2876	0,001	Valid
	Y5	0,729	0,2876	0,000	Valid
	Y6	0,555	0,2876	0,000	Valid
	Y7	0,694	0,2876	0,000	Valid
	Y8	0,574	0,2876	0,000	Valid
	Y9	0,694	0,2876	0,000	Valid
	Y10	0,695	0,2876	0,000	Valid
	Y11	0,560	0,2876	0,000	Valid
	Y12	0,537	0,2876	0,000	Valid
	Y13	0,705	0,2876	0,000	Valid
	Y14	0,702	0,2876	0,000	Valid
	Y15	0,538	0,2876	0,000	Valid
	Y16	0,673	0,2876	0,000	Valid
	Y17	0,761	0,2876	0,000	Valid
	Y18	0,632	0,2876	0,000	Valid

Hasil analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa seluruh item untuk variabel keadilan organisasioanal, kinerja pegawai adalah Valid. Hal ini dilihat dari r-hitung lebih besar dari r-tabel = 0,2876 dengan $n-2 = 45$ dan taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama atau konsisten. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing variabel yang diuji. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 atau lebih dari 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Instrumen	Keterangan
Keadilan Organisasional (X)	0,878	0,6	Realiablel
Kinerja Pegawai (Y)	0,893	0,6	Realiablel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Croanbach Alpha untuk variabel keadilan organisasional (X1) sebesar 0,878 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,893. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten atau dapat digunakan kembali pada penelitian selanjutnya yang akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil regresi diuji lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh penelitian yang akurat. Pengujiannya meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskadisitas. Berikut adalah hasil pengujian terhadap asumsi tersebut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar data terdistribusi secara normal dalam variabel yang digunakan di dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28966485
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.069
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 5 disimpulkan bahwa Analisis uji Normalitas - *Kologrov Smirnov Test* yang dituangkan pada gambar diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* yakni 0,200 atau dapat pula dikatakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan (α) = 0,05. Sehingga pernyataan yang dapat dibuat adalah bahwa data hasil pengisian kuisioner melalui uji residual telah terdistribusi secara normal, maka dapat dikatakan bahwa hasil isian kuisioner dari responden layak digunakan untuk uji regresi.

2. Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinearitas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, Tingkat

kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keadilan Organisasional	.997	1.003
Gender	.997	1.003

Berdasarkan tabel 6 menunjukan bahwa nilai VIF (Varian Inflation Factor) sebesar $1,003 < 0,10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,997 > 0,10$ disemua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dan residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedasitas dengan metode Sactter Plot sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.055	4.528		-.454	.652
Keadilan Organisasional	.055	.053	.156	1.048	.301
Gender	.038	.604	.009	.063	.950

Berdasarkan hasil uji heteroskedatisitas pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedatisitas. Hal ini ditunjukan oleh nilai signifikan (Sig). dari semua variabel yang lebih besar dari 0,05 (signya $> 0,05$).

4. Analisis Regresi Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji Moderated Regression Analysis (MRA) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.082	8.719		1.845	.072
Keadilan Organisasional	.718	.101	.730	7.090	.000
Gender	-18.146	23.004	-1.608	-.789	.435
Moderasi	.237	.269	1.793	.881	.383

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian moderasi di atas menunjukkan hasil. Moderasi yang di peroleh antara keadilan organisasional dan gender tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengujian moderasi ditemukan bahwa interaksi antara keadilan organisasional dan gender menunjukkan hasil yang tidak positif dengan nilai sig 0,383 yang lebih besar dari 0,05 ($0,383 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa gender bukan merupakan variabel moderasi yang memberikan pengaruh terhadap hubungan antara keadilan organisasional dan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji persial digunakan untuk mengetahui dan menguji secara individual apakah variabel bebas, yaitu persepsi keadilan organisasional (X), memiliki pengaruh secara persial terhadap dependen kinerja pegawai (Y). selain itu, variabel gender diuji sebagai variabel moderasi untuk melihat apakah dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara X dan Y. Maka dari itu, digunakan uji t parsial untuk mengetahui signifikan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.201	8.061		1.638	.109
1 Keadilan Organisasional	.751	.09 4	.764	8.030	.000
Gender	2.091	1.075	.185	1.946	.058

Berdasarkan tabel 9 dengan mengamati baris. Kolom t dan sig, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (X)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Persepsi Keadilan Organisasional berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini terlihat dari nilai variabel Persepsi Keadilan Organisasional sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung

= 8,030. Dengan jumlah sampel sebanyak 47 maka diperoleh nilai t tabel = $(df = n - k)$ jadi $df = 47 - 2 = 45$, dengan taraf 0,025 maka diperoleh t tabel = 2.01410. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($8,030 > 2,01410$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai persial diterima.

2. Pengaruh Gender sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil uji t , variabel Gender sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara Persepsi Keadilan Organisasional dan Kinerja Pegawai Menunjukan nilai $0,058 > 0,05$ dan nilai t hitung = 1,946. Dengan jumlah sampel sebanyak 47 maka diperoleh nilai t tabel = $(df = n - k)$ jadi $df = 47 - 2 = 45$, dengan taraf 0,025 maka diperoleh t tabel = 2.01410. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,948 < 2.01410$), maka H_0 terima dan H_a ditolak. Artinya Gender tidak berpengaruh sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, perbedaan gender tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa persepsi keadilan organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa ketika persepsi keadilan organisasional semakin meningkat maka kinerja pegawai mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya apabila persepsi keadilan organisasional mengalami penurunan maka kinerja pegawai mengalami penurunan. Dengan demikian variabel Persepsi Keadilan Organisasional (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai karena menurut Robbins (2008), keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Jika dikelola dengan baik, keadilan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja pegawai diantaranya: memperhatikan kualitas dan kuantitas kerja, tanpa melalaikan tanggung jawab pekerjaan, selalu hadir saat jam kerja dan adanya kerja sama antara rekan kerja.

Keadilan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, dengan keadilan yang besar akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dalam melayani masyarakat. Hal ini sesuai dengan keadilan organisasi merupakan salah satu faktor utama yang paling penting mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun hubungan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai diperjelas oleh pendapat hasil penelitian dari. Destriyanti et al.(2024) Menyatakan ada pengaruh antara Keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan kesimpulan bahwa pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gender terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,058 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai berdasarkan gender di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya, baik pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat kinerja yang relatif setara. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja dinas tersebut, faktor gender bukanlah penentu utama dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pegawai dinilai berdasarkan kompetensi, tanggung jawab, dan profesionalisme kerja, bukan berdasarkan jenis kelamin.

Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa dalam organisasi modern yang inklusif, peluang dan penilaian kinerja seharusnya bersifat adil dan tidak diskriminatif terhadap gender. Organisasi yang menempatkan nilai-nilai kesetaraan dan objektivitas dalam pengelolaan SDM akan menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan produktif. Penelitian ini juga menguatkan hasil studi dari Masharyono, M. (2021) yang menyatakan bahwa gender tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karena kinerja lebih dipengaruhi oleh aspek keahlian, pengalaman, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks instansi ini, perbedaan gender tidak menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga upaya peningkatan kinerja dapat difokuskan pada faktor lain seperti pengembangan kompetensi, keadilan organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan.

Moderasi Gender terhadap Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa gender tidak memiliki pengaruh sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, perbedaan jenis kelamin pegawai tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh persepsi terhadap keadilan dalam organisasi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan, hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai bersifat seragam tanpa memandang jenis kelamin pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa baik pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki persepsi dan respons yang relatif sama terhadap keadilan yang mereka rasakan di lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Widya et al. (2021) bahwa keadilan organisasi adalah persepsi umum terhadap keadilan di tempat kerja, dan persepsi tersebut cenderung dibentuk oleh pengalaman kerja, budaya organisasi, serta sistem yang berlaku bukan semata-mata oleh faktor demografis seperti gender. Oleh karena itu, upaya organisasi dalam menciptakan dan mempertahankan keadilan internal akan tetap efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, terlepas dari perbedaan jenis kelamin. Selain itu,

hasil ini juga menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja melalui penguatan persepsi keadilan organisasional dapat dilakukan secara menyeluruh, tanpa perlu membedakan perlakuan berdasarkan gender. Organisasi cukup fokus pada aspek keadilan prosedural, distributif, dan interaksional secara merata untuk mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun persepsi keadilan organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, gender tidak memoderasi hubungan tersebut. Hasil ini memberikan implikasi bahwa strategi manajerial dalam peningkatan keadilan di tempat kerja tidak perlu dibedakan secara spesifik berdasarkan gender, melainkan harus bersifat inklusif dan merata bagi seluruh pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji-t, variabel Persepsi Keadilan Organisasional berpengaruh secara positif dan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, ketika persepsi keadilan organisasional meningkat maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, dan begitu juga sebaliknya, ketika kinerja pegawai mengalami peningkatan maka persepsi terhadap keadilan organisasi pun akan semakin baik. Peningkatan persepsi keadilan dalam organisasi dapat mendorong semangat, tanggung jawab, dan produktivitas kerja pegawai secara langsung, sehingga mampu meningkatkan performa dalam pelaksanaan tugas. Begitu pula sebaliknya, kinerja yang tinggi dari pegawai dapat memperkuat persepsi positif terhadap keadilan yang diterapkan dalam organisasi.
2. Berdasarkan hasil uji-t, variabel Gender tidak memiliki pengaruh sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara Persepsi Keadilan Organisasional dan Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, perbedaan jenis kelamin pegawai tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh keadilan organisasional terhadap peningkatan atau penurunan kinerja. Artinya, baik pegawai laki-laki maupun perempuan merespons persepsi keadilan secara relatif sama dalam kaitannya dengan kinerja. Peningkatan persepsi keadilan organisasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh perbedaan gender, dan begitu juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan tetap terbentuk secara merata pada seluruh pegawai tanpa memandang jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

Anggrainy, S., Bokin, Z., & Husain, S. P. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Perspektif Gender (Studi Empiris Pada Kantor Pemeriksaan Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo).

Jawara: Jurnal Wawasan Dan Riset Akuntansi, 5(2), 114–126.

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpub. Yume : Journal Of Management, 4(1), 4(2), 119–132.

Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Sinar Bali Indah. 6(7), 3711–3737.

Colquitt, J. A. (2001). On The Dimensionality Of Organizational Justice: A Construct Validation Of A Measure. Journal Of Applied Psychology, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management Of Organizational Justice. Academy Of Management Perspectives, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/Amp.2007.27895338>

Destriyanti, P., Wihadanto, A., & Khurniawan, Iaw (2024). Pengaruh Quality Of Work Life, Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Bahtera Inovasi , 8 (2), 195-200.

Effendi, S. N. (2018). Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. Jurnal Pemerintahan Integratif, 6(1), 95–104. [http://ejournal.Pin.Or.Id/Site/Wp-Content/Uploads/2017/11/Pin_Safaranita \(11-22-17-11-23-42\).Pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/Pin_Safaranita_11-22-17-11-23-42).pdf)

Faizi, A., Josiah, T., & Parel, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis, 1(3), 415–424. <https://doi.org/10.24967/Dikombis.V1i3.1823>

Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Cidea Journal, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/Cideajournal.V2i2.1277>

Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/Jkmb.11219200>

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>

Kusuma, H. Y. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). 23(1), 1–7.

Martinus. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cu. Pancur Solidaritas Kabupaten Ketapang. Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme), 7(9), 1–16. <https://doi.org/10.26418/Ejme.V7i1.28586>

Masharyono, M. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender. Journal of Business Management Education (JBME), 6(1), 6-10.

Poluan, A. R., Tewal, B., Lengkong, V. P., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2021). Keadilan Dalam Organisasi.

Rini Safitri. (2014). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Cabang Jl. Basuki Rachmat. Lmiah Mahasiswa Feb, 1–23.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Essentials Of Organizational Behavior*, Global Edition. News.Ge, 123.
- Rohmah, A. M. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. In Skripsi. [Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/](http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/)
- Safira, H., Roni, K. A., & Harahab, D. F. (N.D.). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Regional Iv Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 3(1), 134–145. [Https://Doi.Org/10.61132/Nuansa.V3i1.1561](https://Doi.Org/10.61132/Nuansa.V3i1.1561)
- Sidabutar, T., Amini, Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan. *Pendidikan Dan Konseling*, 5, 1885–1890.
- Soelistyoningrum, J. N. (2014). Pengaruh Gender, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Xyz). *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 102–113.
- Utami, N. M. S., & Astakoni, I. M. P. (2020). Peran Gender Sebagai Group Pada Kepemimpinan Path Goal Dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Widya Manajemen*, 2(1), 36–46. [Https://Doi.Org/10.32795/Widyamanajemen.V2i1.548](https://Doi.Org/10.32795/Widyamanajemen.V2i1.548)
- Vironika, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kota Banjarmasin. *As Siyasah*, 4(2), 41–45.
- Widya, A., Tjahjono, H. K., Mustafa, Z., & Prajogo, W. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Lmx (Leader-Member Exchange) Dilihat Dari Aspek Gender. *Jurnal Bisnis Strategi*, 30(2), 154–172. [Https://Doi.Org/10.14710/Jbs.30.2.154-172](https://Doi.Org/10.14710/Jbs.30.2.154-172)
- Widyastuti, T., Ramdani, Z., Alim, S., & Harlianty, R. A. (2024). The Indonesian Version Of Individual Work Performance Questionnaire (Iwpq): Structure Factor And Criterion Validity. *Psychological Research And Intervention*, 7(1), 1–16. [Https://Doi.Org/10.21831/Pri.V7i1.76457](https://Doi.Org/10.21831/Pri.V7i1.76457)
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi \&Bisnis*, 1(1), 27–33. <https://Www.Ojs.Pseb.Or.Id/Index.Php/Jmeh/Article/View/113>