**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KEADILAN DISTRIBUSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. SBBI**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF DISTRIBUTION JUSTICE AND EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SBBI***

**Bimo Wisnu Saputra 1, Nina Fitriana 2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

190810469@student.mercubuana-yogya.ac.id

087731956450

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap keadilan distribusi dengan kinerja karyawan PT SBBI plant Cilacap. Hipotesis dalam penelitian ini ada hubungan positif antara persepsi terhadap keadilan distribusi dengan kinerja karyawan PT. SBBI. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan distribusi, maka akan semakin tinggi kinerja yang dilakukan karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi karyawan terhadap keadilan distribusi, maka akan semakin rendah kinerja yang dilakukan karyawan. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Solusi Bangun Beton Indonesia Plant Cilacap yang berjumlah 100 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan Skala persepsi terhadap keadilan distribusi dan Skala kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi (*pearson correlation*) yang dikembangan oleh Karl Pearson.

**Kata Kunci :** Keadilan Distribusi, Persepsi, Kinerja Karyawan

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the relationship between perceptions of distribution fairness and the performance of PT SBBI plant Cilacap employees. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between perceptions of distribution fairness and the performance of employees at PT. SBBI. The higher the employee's perception of distribution justice, the higher the employee's performance. Conversely, the lower the employee's perception of distribution justice, the lower the employee's performance. The research subjects in this study were employees of PT. Indonesia Concrete Building Solutions Cilacap Plant, totaling 100 people. Data collection was carried out with a scale of perceptions of fair distribution and employee performance scale. The data analysis method used to test the research hypothesis is the Pearson correlation technique developed by Karl Pearson.*

***Keywords:*** *Distribution Justice, Perception, Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan pada masa kini berkembang secara pesat yang ditandai dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Menurut Hasibuan (2009) karyawan bekerja diperusahaan dengan cara menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Karyawan pada masa saat ini tidak mengandalkan tenaga dalam menjual jasa, tetapi juga kemampuan teknis dalam menggunakan teknologi disuatu perusahaan. Produktifitas karyawan sangat berhubungan langsung dengan SDM (Sumber Daya Manusia), maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh setiap pemimpin perusahaan. Menurut Novia (2021) jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapat keuntungan juga pasti meningkat, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) dan merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Kinerja yang tinggi dan bagus dari karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan. Dalam penelitian Untari (2013) menjelaskan bahwa semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan perusahaan mampu bertahan dan bersaing dalam persaingan bisnisnya. Menurut Mangkunegara (2006) kinerja merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang melaksanakan tugas – tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Nursam (2017) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari ketiga pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku yang ditunjukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya dalam menjalankan suatu pekerjaan didalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2006) terdapat beberapa aspek – aspek kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Persepsi menurut Leavitt (dalam penelitian Sobur, 2003) dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana cara pandang seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Menurut Khairani (2013) yang mendefinisikan persepsi sebagai proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan cara pandang seseorang dalam memberikan arti terhadap lingkungan atau individu. Aginza (2019) mengemukakan bahwa keadilan distributif merupakan sebuah persepsi tentang nilai – nilai yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil/penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Sedangkan, menurut Afuan (2021) keadilan distribusi adalah keadilan yang berkaitan dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk menentukan alokasi sumber daya tersebut. Menurut pendapat Merinda (2013) keadilan distribusi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja berupa kompensasi (uang, penghargaan, dan finansial), karena karyawan telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan.

Dari ketiga definisi tersebut, maka keadilan distribusi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi yang bertujuan untuk memotivasi kinerja karyawan sehingga dapat memajukan perusahaan. Berdasarkan definisi diatas maka persepsi terhadap keadilan distribusi merupakan cara pandang karyawan terhadap imbalan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan baik berbentuk insentif ataupun kompensasi. Menurut Plowman dan Peterson (dalam penelitian Manullang, 2000) menjelaskan bahwa terdapat 3 aspek – aspek keadilan distribusi yaitu *financial incentive*, *non financial incentive*, dan *social incentive*.

Berdasarkan penelitian Untari (2013) yang dilakukan kepada 80 subjek, ditemukan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan tidak mampunya perusahaan untuk mencapai target dan terjadi kesalahan perhitungan dalam proses pendistribusian. Hal ini diperkuat dengan data yang dikumpulkan dari penelitian Untari (2013) terhadap 80 subjek, terdapat 8 subjek (10%) memiliki kinerja yang sangat baik, 38 subjek (47,5%) memiliki kinerja yang baik, 32 subjek (40%) memiliki kinerja yang cukup dan 2 subjek (2,5%) memiliki kinerja yang kurang. Sedangkan, berdasarkan penelitian Merinda (2013) yang dilakukan terhadap 56 subjek, ditemukan bahwa terdapat tenaga pendidik yang mengalami penurunan kinerja dan juga beberapa tenaga pendidik yang memilih bolos waktu mengajar. Hal ini diperkuat dengan data yang dikumpulkan dari penelitian (Merinda, 2013) terhadap 56 subjek, terdapat 33 subjek (58,98%) memiliki kinerja yang cukup dan 23 subjek (41,07%) memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara di PT SBBI, beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya setelah perusahaan mengalami perubahan. Beberapa karyawan bahkan ada yang mengambil pensiun dini sebelum perusahaan tersebut mengalami perubahan. Kinerja pegawai atau karyawan yang menurun sangat berdampak negatif bagi perusahaan itu sehingga tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya perubahan kepemilikan perusahaan yang tadinya perusahaan swasta menjadi perusahaan BUMN, sehingga kebijakan – kebijakan yang diberikan kepada karyawan juga berubah. Kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan tanggung jawab karyawan yang dilihat dari kedisiplinan tugas dan kewajibannya yang sering ditinggal, selain itu waktu kedatangan karyawan yang dimana banyak karyawan yang sering datang terlambat. Selain kedatangan yang terlambat, ada beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan, seperti tidak menggunakan APD (alat pelindung diri) pada saat dilapangan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap keadilan distribusi dengan kinerja karyawan PT SBBI plant Cilacap.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode skala psikologi yang diberikan kepada subjek dan dijawab langsung sesuai dengan kondisi subjek. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap keadilan distribusi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Solusi Bangun Beton Indonesia Plant Cilacap dengan kriteria karyawan yaitu karyawan tetap, karyawan yang sudah menikah, karyawan yang memiliki anak.

Pengukuran persepsi terhadap keadilan distribusi menggunakan teori dari Plowman dan Peterson (dalam penelitian Manullang, 2000), yaitu terdapat tiga aspek persepsi terhadap keadilan distribusi dengan aitem pernyataan dari penelitian Merinda Rahayu (2018). Skala ini terdiri dari 20 aitem *favourable* dan 20 aitem *unfavourable*. Alat ukur ini disusun berdasarkan model skala Likert dengan empat pilihan, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor diberikan mulai dari angka 1-4. Bobot penilaian yang favourable untuk pernyataan Sangat Setuju memperoleh nilai 4, Setuju memperoleh nilai 3, Tidak Setuju memperoleh nilai 2, Sangat Tidak Setuju memperoleh nilai 1. Kemudian untuk bobot penilaian pada aitem unfavourable untuk pernyataan Sangat Setuju memperoleh nilai 1, Setuju memperoleh nilai 2, Tidak Setuju memperoleh nilai 3, Sangat Tidak Setuju memperoleh nilai 4.

Pengukuran kinerja karyawan menggunakan teori kinerja menurut Mangkunegara (2006) yaitu terdapat 4 aspek kinerja karyawan dengan aitem pernyataan dari penelitian Sulthanah Nabilah Faatihah (2021). Skala ini terdiri dari 20 aitem *favourable* dan 18 aitem *unfavourable*. Alat ukur ini disusun berdasarkan model skala Likert dengan empat pilihan, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor diberikan mulai dari angka 1-4. Bobot penilaian yang favourable untuk pernyataan Sangat Setuju memperoleh nilai 4, Setuju memperoleh nilai 3, Tidak Setuju memperoleh nilai 2, Sangat Tidak Setuju memperoleh nilai 1. Kemudian untuk bobot penilaian pada aitem unfavourable untuk pernyataan Sangat Setuju memperoleh nilai 1, Setuju memperoleh nilai 2, Tidak Setuju memperoleh nilai 3, Sangat Tidak Setuju memperoleh nilai 4.Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi (pearson correlation) yang dikembangan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Korelasi Pearson menghasilkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variable. Keseluruhan data analisis dengan menggunakan program software komputer yaitu SPSS dan Jamovi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti memiliki beberapa tahapan dalam menganalisis hasil penelitian, yaitu kedalam tiga analisis utama; (1) analisis deskriptif, (2) uji ausmsi , (3) uji hipotesis. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui deskripsi suatu data, seperti rerata, nilai minimun, nilai maximum, jumlah, standard deviasi, varians dan lain-lain sebagai berikut :

**Tabel 1.** Deskripsi Partisipan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ringkasan | Kategori | Jumlah | Presentase |
| Jenis Kelamin | Laki - lakiPerempuan | 782 | 97,2%2,8% |
| Masa Kerja | 1 - 10 tahun11 - 20 tahun21 - 30 tahun | 193229 | 24%40%36% |
| Pendidikan Akhir | SMA/SMKD IIID IVS1S2 | 4260266 | 47,9%8,2%035,6%8,2% |
| Jumlah Anak | 123 | 164024 | 20%50%30% |

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat 80 responden yang mengisi skala. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin dengan frekuensi tertinggi adalah laki - laki dengan 78 partisipan dengan persentase 97,2%, sedangkan frekuensi terendah yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 2 partisipan dengan persentase 2,8%. Selanjutnya, terdapat 19 (24%) partisipan dengan masa kerja antara 1 – 10 tahun, 32 (40%) partisipan dengan masa kerja antara 11 – 20 tahun, 29 (36%) partisipan dengan masa kerja 21 – 30 tahun. Selanjutnya, terdapat 42 (47,9%) partisipan dengan pendidikan akhir SMA/SMK, 6 (8,2%) partisipan dengan pendidikan akhir D III, 26 (35,6%) partisipan dengan pendidikan akhir S1, dan 6 (8,2%) partisipan dengan pendidikan akhir S2. Selanjutnya, terdapat 16 (20%) partisipan yang memiliki 1 anak, 40 (50%) partisipan yang memiliki 2 anak, dan 24 (30%) partisipan yang memiliki 3 anak. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan pada penelitian ini adalah laki – laki dengan masa kerja 11 – 20 tahun dan memiliki pendidikan akhir SMA/SMK dan yang mempunyai 2 anak.

**Tabel 2.** Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Persepsi | 80 | 80 | 160 | 122.48 | 15.141 |
| Kinerja | 80 | 72 | 141 | 111.05 | 12.704 |
| Valid N (listwise) | 80 |  |  |  |  |

Berdasarkan tabel deskriptif diatas, dapat diketahui bahwa partisipan yang diteliti pada penelitian ini berjumlah 80 subjek. Pada skala persepsi terhadap keadilan distribusi memiliki skor terendah sebesar 80, dan skor tertinggi sebesar 160 dengan rata-rata (mean) sebesar 122,48 serta, standar deviasi sebesar 15,141. Pada skala kinerja memiliki skor terendah sebesar 72, dan skor tertinggi sebesar 141 dengan rata-rata (mean) sebesar 111,05 serta standar deviasi sebesar 12,704.

Peneliti membagi menjadi lima kategori pada masing-masing variabel, yaitu kategori sangat rendah, rendah, sedang dan tinggi, sangat tinggi. Berikut adalah hasil kategorisasi penelitian pada variabel persepsi terhadap keadilan distribusi :

**Tabel 3.** Kategorisasi Persepsi Terhadap Keadilan Distribusi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Rentang Skor | Frekuensi | Presentase |
| Sangat RendahRendahSedangTinggiSangat Tinggi | x < 95,295,2 ≤ x ≤113,3113,3 < x ≤ 131,7131,7 < x ≤ 149,7x > 147,7 | 12137174 | 1%26%46%21%5% |
| TOTAL | 80 | 100% |

 Berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel persepsi terhadap keadilan distribusi bisa diketahui bahwa, subjek penelitian yang berada di dalam kategori sangat rendah sebanyak 1 subjek (1%), kategori rendah sebanyak 21 subjek (26%), kategori sedang sebanyak 37 subjek (46%), kategori tinggi sebanyak 17 subjek (21%), kategori sangat tinggi sebanyak 4 subjek (5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki persepsi terhadap keadilan distribusi yang sedang.

Berikut adalah hasil kategorisasi penelitian pada variabel kinerja karyawan :

**Tabel 4.** Kategorisasi Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Rentang Skor | Frekuensi | Presentase |
| Sangat RendahRendahSedangTinggiSangat Tinggi | x < 88,288,2 ≤ x ≤ 103,43103,43 < x ≤ 118,67118,67 < x ≤ 133,92x > 133,92 | 21643163 | 3%20%54%20%4% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Berdasarkan kategorisasi pada variabel kinerja karyawan bisa diketahui bahwa, subjek penelitian yang berada di dalam kategori sangat rendah sebanyak 2 subjek (3%), kategori rendah sebanyak 16 subjek (20%), kategori sedang sebanyak 43 subjek (54%), kategori tinggi sebanyak 16 subjek (20%), kategori sangat tinggi sebanyak 3 subjek (4%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki kinerja yang sedang.

**Tabel 5.** Uji Normalitas

|  |  |
| --- | --- |
|  | Kolmogorov-Smirnova |
| Statistic | df | Sig. |
| Persepsi | .091 | 80 | .158 |
| Kinerja | .064 | 80 | .200\* |
| \*. This is a lower bound of the true significance. |
| a. Lilliefors Significance Correction |

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel persepsi terhadap keadilan distribusi diperoleh K-S Z = 0,091 dengan p = 0,158, berarti sebaran data variabel persepsi terhadap keadilan distribusi mengikuti sebaran data yang normal. Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kinerja karywan diperoleh K-S Z = 0,064 dengan p = 0,200, berarti sebaran data variabel kinerja karyawan mengikuti sebaran data yang normal.

Setelah melakukan uji normalitas peneliti melanjutkan dengan melakukan uji linearitas. Dalam uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel persepsi terhadap keadilan distribusi dan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear atau tidak.

**Tabel 6.** Uji Linearitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | F | Sig. |
| Kinerja \* Persepsi | 90.278 | .000 |

Dari tabel diatas diperoleh nilai F = 90,298 dengan p = 0,000 berarti hubungan antara kinerja karyawan dengan persepsi terhadap keadilan distribusi merupakan hubungan yang linear.

Setelah dilakukan uji asumsi dan terpenuhi, maka peneliti melanjutkan untuk uji hipotesis menggunakan analisis korelasi pearson.

**Tabel 7.** Uji Hipotesis

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Persepsi | Kinerja |
| Persepsi | Pearson Correlation | 1 | .663\*\* |
| Sig. (1-tailed) |  | .000 |
| N | 80 | 80 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .663\*\* | 1 |
| Sig. (1-tailed) | .000 |  |
| N | 80 | 80 |

Hasil analisis diatas memperlihatkan apakah ada korelasi antara persepsi terhadap keadilan distribusi dengan kinerja karyawan. Korelasi antara nilai tes persepsi terhadap keadilan distribusi dengan nilai tes kinerja karyawan dengan r = 0,663 dan p = 0,000 (p < 0,01) berarti ada korelasi yang positif antara persepsi terhadap keadilan distribusi dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai tes persepsi terhadap keadilan distribusi maka semakin tinggi nilai tes kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah nilai tes persepsi terhadap keadilan distribusi maka semakin rendah nilai tes kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis juga menunjukan bahwa nilai r = 0,663 dengan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,4395 yang menggambarkan bahwa sumbangan variabel persepsi terhadap keadilan distribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 43,95% sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,05% dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi, bisa disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Merinda (2013) yang mengemukakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Untari (2013) yang mengemukakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap insentif dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi persepsi terhadap insentif maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap insentif maka semakin rendah kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarka hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti paparkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap keadilan distribusi dengan kinerja karyawan pada PT. SBBI palnt Cilacap. Analisis product moment didapatkan koefisien korelasi sebesar (rxy) = 0,663 dengan p = 0,000 (p < 0,001). Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa adanya hubungan positif antara persepsi terhadap keadilan distribusi dengan kinerja karyawan pada PT. SBBI plant Cilacap. Hubungan positif ditunjukan dengan semakin positif persepsi karyawan terhadap keadilan distribusi maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan dan sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap keadilan distribusi maka semakin rendah kinerja karyawan dalam perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama

Adi Buono. (2009). *Hubungan Antara Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan BUMN Yogyakarta.* Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Afuan, M., & Afuan, : M. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi : Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *2*(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>

Aginza Dio Rama Pandita, M. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 16–30.

Amstrong, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Elex Media Komputindo.

Armansyah. (2002). Komitmen Organisasi Dan Imbalan Finansial. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Program Studi Manajemen*, *02*, 33–45.

Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Belajar.

Dinan Nur Shadrina, dkk. (2015). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Sistem Penilaian Kompetensi dengan Motivasi Kerja Pada Divisi Access and Service Operation Witel Jabar Tengah PT. Telekomunikasi Indonesia. Prosiding Psikologi, 560 - 563.

Hadi. (2015). *Metode Analisis dengan Teknik Korelasi*.

Handayani, A. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *INSAN*, 127 - 130.

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan. Jurnal Lentera Bisnis Vol. 6 No 2, 99-102.

Khairani, S. (2013). Persepsi karyawan terhadap KPI (Key Performance Indicators) Sebagai Acuan dalam Perusahaan. *Jurnal Ilmiah*, 5–10.

Manullang, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Merinda Rahayu. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mohyi, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi.

Munawaroh. (2020). Implementasi Persepsi Individu terhadap Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilminah Sumber Daya Manusia*, 35–40.

Munawaroh, S. ( 2020). Pengaruh Kerja Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja. Psikoborneo, 141-146.

Novia. (2021). Peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia) pada Masa Pandemi Covid-19 didalam Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15–17.

Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. In *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).

Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Rivai, Ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Rifa Viscarini. (2013). *Hubungan Persepsi Sistem Penilaian Kinerja Dan Keadilan Prosedural pada Karyawan PT. Pos Indonesia.* Universitas Pendidikan Indonesia.

Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja . Psikoborneo, 120 - 128.

Siagian, S. (2004). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bina Aksara.

Siti Hidayah, H. (2013). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hutama Semarang. Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akutansi, 3 - 10 .

Sobur, Y. (2003). Persepsi Karyawan terhadap Upah dan Bonus yang diberikan Perusahaan. *Jurnal Psikologi*, 23–25.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2016). *Metode Analisis dengan Teknik Korelasi* .

Sulthanah Nabilah Faatihah. (2021). *Hubungan Antara Self Esteem Dengan Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Astra Motor International Terbuka (TBK)-Honda*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Suprihanto, J. (2002). *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Suprihanto, Ed.). BPFE.

Thomson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat.

Ting, S.-C. (2016). An Empirical Study of the Dual Domains Model of Justice and Relationship Quality : Evidence from Taiwan. Journal of Service Science and Management, 276 - 291.

Widhiarso. (2010). *Penggunaan Skala Likert pada Penelitian Kualitatif*.

Widhiastuti, H. (2002). Studi Meta-Analisis tentang Hubungan antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 76–99.

Wijaya Mukti Sri Untari. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif Dengan Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba empat.