Volume 8 Nomor 1 April 2023

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI | VOLUME 8 | NOMOR 1 | SINTANG APRIL 2023 | e-ISSN 2541-0938 p-ISSN 2657-1528

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)
http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE
JURKAMI Volume 8, Nomor 1, 2023

DEWAN REDAKSI
Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Diyah Santi Hariyani, Universitas PGRI Madiun, Indonesia
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Inda Fresti Puspitasari, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
Maria Ulfah, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nikmatul Masruroh, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
Nuraini Asriati, Universitas Tanjungpura, Indonesia
Rio Nardo, Universitas Binawan, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER
Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dadang Lesmana, Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Kutai Timur, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Dudung Ma'ruf Nuris, Universitas Negeri Malang, Indonesia
Eko Eddya Supriyanto, STKIP Nahdlatul Ulama Tegal, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
Muhammad Syaiful, Universitas Sembilanbelas November Kolaka
Mohammad Hamim Sultoni, Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia
M Dana Prihadi, Poltekkes YBA Bandung, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Reni Yuliviona, Universitas Bung Hatta, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sodik Dwi Purnomo, Universitas Wijaya kusuma Purwokerto, Indonesia
Sugiharsono , Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia
Umi Kalsum, Universitas Sriwijaya, Indonesia
Yapiter Marpi, Universitas Jakarta, Indonesia
Zulfia Hanum Alfi Syahr, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Alamat Redaksi:
Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia
Email: jurnaljurkami@gmail.com
Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)
http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE
JURKAMI Volume 8, Nomor 1, 2023

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, TRILOGI KEPEMIMPINAN KI HAJAR DEWANTARA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI MELALUI LINGKUNGAN KERJA FISIK

Edy Wibowo Susanto✉, Kusuma Chandra Kirana[2], Syamsul Hadi[3]
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia[123]
✉Corresponding Author Email: edybowo@gmail.com
Author Email: kusumack@ustjogja.ac.id[2], syamsul.hadi@ustjogja.ac.id[3]

Article History:
Received: December 2022
Revision: December 2022
Accepted: February 2023
Published: April 2023

Keywords:
Justice Organizations; Ki Hajar Dewantara's Leadership Trilogy; Inspiration for Achievement, Workplace Environment

Abstract:
Teachers must be more than just facilitators in the era of independent learning, they must also be innovators and agents of change. The purpose of this study is the Analysis of the Effects of Organizational Justice, Ki Hajar Dewantara's leadership trilogy on achievement motivation through the physical work environment between public and private school teachers. Methods of data analysis using descriptive and inferential analysis methods. Sampling Technique Simple Random Sampling. Likert Scale Scaling Technique. The analysis used is Patial Least Square, namely variance-based SEM. PLS testing includes: Indicator Tests measured by the criteria: Convergent Validity, Discriminant Validity, and Composite Reliability; and Model Fit Test. The difference test was carried out using an independent sample t-test. Test the hypothesis in the form of an Inner Model or a structural model. The conclusion from this study is that organizational justice has no effect on the achievement motivation of public and private school teachers. Ki Hadjar Dewantara's Leadership Trilogy influences the achievement motivation of Public and Private School Teachers. The physical work environment influences achievement motivation. Organizational justice has no effect on the physical work environment. Ki Hadjar Dewantara's Leadership Trilogy influences the physical work environment. There is no difference in the effect of Organizational Justice, Ki Hajar Dewantara's Leadership Trilogy on Achievement Motivation Through the Physical Work Environment Between Public School Teachers and Private School Teachers.

Sejarah Artikel
Diterima: Desember 2022
Direvisi: Desember 2022
Disetujui: Februari 2023
Diterbitkan: April 2023

Kata kunci:
Keadilan Organisasi; Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara; Motivasi Berprestasi; Lingkungan Kerja Fisik

Abstrak:
Guru harus lebih dari sekedar fasilitator di era pembelajaran mandiri; juga harus menjadi inovator dan agen perubahan. Tujuan penelitian ini Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara Terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Lingkungan Kerja Fisik Antara Guru Sekolah Negeri dan Swasta. Teknik analisis data menggabungkan metode deskriptif dan inferensial. Teknik sampling yang dipilih Simple Random Sampling. Metode penskalaan menggunakan skala Likert. Analisis yang digunakan adalah *Patial Least Square* yaitu SEM yang berbasis *variance.* Pengujian PLS meliputi: Uji Indikator yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability; dan* Uji Model Fit. Uji Beda dilakukan dengan *independent sample t-test.* Uji hipotesis berupa *Inner Model* atau *structural model.* Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi berprestasi Guru Sekolah Negeri dan Swasta. Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara berpengaruh terhadap motivasi berprestasi Guru Sekolah Negeri dan Swasta. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

motivasi berprestasi. Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik. Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik. Tidak ada perbedaan pengaruh Keadilan Organisasi, Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Lingkungan Kerja Fisik Antara Guru Sekolah Negeri dan Guru Sekolah Swasta.

How to Cite: *Susanto, E.W., Kirana, K,C., Hadi, S.* 2023. *Pengaruh Keadilan Organisasi, Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara Terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Lingkungan Kerja Fisik*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8 (1) DOI : 10.31932/jpe.v8i1.2165

PENDAHULUAN

Kurikulum merdeka merupakan program kebijakan baru dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan kurikulum merdeka diharapkan menjadi jalan membangun pendidikan yang memerdekakan, di mana peserta didik belajar dengan antusias, ceria, sesuai minat dan bakat. Di tengah suasana pembelajaran di sekolah yang selama ini monoton dan kurang menarik bagi siswa, kurikulum merdeka hadir menawarkan keleluasaan dan fleksibilitas. Tantangan guru di era merdeka belajar tidak cukup hanya sebagai fasilitator, mereka lebih jauh harus menjadi *activator* dan *inovator*. Guru tidak hanya memiliki kompetensi dasar minimal, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian, namun harus juga memiliki kompetensi lain yaitu *communication* (Komunikasi), *critical skills* (berpikir kritis), *creativity* (kreativitas) dan *collaboration* (kerjasama). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya, dalam hal ini pemahaman mengenai kebutuhan atau keinginan para pegawai (Surono & Ainun, 2017). Saat ini kondisi motivasi guru untuk berkembang dan berprestasi berkurang, hal tersebut bisa kita lihat dari animo guru yang mendaftar untuk ikut program guru penggerak sangat sedikit di bandingkan dengan jumlah guru yang ada sekarang.

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan (Hidayati dkk., 2022). Menurut (Budiman dan Barata, 2018) kepemimpinan yakni suatu proses yang dilakukan oleh seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi, mengkoordinasi dan mengarahkan pihak lain dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang ditetapkan

Ada banyak teori tentang gaya kepemimpinan dan penelitian ini akan berfokus pada teori kepemimpinan Trilogi yang dicetuskan oleh Ki Hadjar Dewantara yang akan saya gunakan pada penelitian ini. Dalam konsep kepemimpinan trilogi terdapat tiga unsur "*ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*". Ketiga unsur Kepemimpinan Trilogi dibentuk dari beberapa ciri khas yang berakar dan bersumber dari budaya bangsa Indonesia yang terkenal dengan lemah lembut dan budi pekertinya (Prayekti, 2018). Pemimpin yang diharapkan dapat sebagai motivator, pengawas, dan pendorong pegawai masih berjalan kurang efektif, sehingga yang terjadi saat ini pimpinan cenderung kurang responsif dengan kondisi kerja seperti ini

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

dikarenakan kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap para pegawainya.

Selain gaya kepemimpinan, keadilan organisasional juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keadilan organisasional menjadi sangat penting dalam kehidupan organisasi, karena apabila keadilan tersebut tidak ada, maka dapat menyebabkan turunnya komitmen, terjadinya kejahatan di lingkungan kerja, dan adanya keinginan untuk melakukan protes. Dalam kaitannya dengan keadilan organisasi, masih banyak guru yang merasa di perlakukan kurang adil oleh pimpinannya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Nur & Dewi, 2021). Kondisi lingkungan kerja guru di sekolah sangat beragam yang di sebabkan belum meratanya kemampuan sekolah untuk memberikan sarana dan prasarana bagi guru.

Literatur organisasi memberikan perhatian yang cukup besar pada fenomena keadilan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penciptaan budaya organisasi, keadilan organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku anggota organisasi (Akram dkk., 2020). Persepsi keadilan karyawan menentukan kualitas pertukaran hubungan dengan organisasi, ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi dan otoritasnya, mereka akan merasa berkewajiban untuk menciptakan perilaku positif sebagai balasannya (Hadi & Supardi, 2020). Pengertian keadilan merupakan landasan Teori Ekuitas yang telah banyak diterapkan dalam bidang perilaku organisasi. Konsep keadilan organisasi didasarkan pada Equity Theory yang disarikan dari konsep keadilan atau fairness. Keadilan organisasi terutama didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang tingkat keadilan dengan mana mereka diperlakukan oleh otoritas organisasi (Akram dkk., 2020)

Secara teoritis, tiga bentuk keadilan organisasi banyak disebutkan dalam literatur penelitian organisasi yaitu keadilan distributif, prosedural dan interaksional (Karkoulian dkk., 2016). Pertama, keadilan distributif didefinisikan sebagai sejauh mana pemimpin organisasi dapat mendistribusikan promosi atau penghargaan finansial di antara karyawan. Hal ini berkaitan dengan keadilan yang dirasakan individu tentang hasil penerimaan yang didasarkan pada upaya terkait pekerjaan mereka dan kontribusi organisasi (Karkoulian dkk., 2016). Ketika menilai keadilan distributif, perbandingan masukan dari karyawan (usaha) dan hasil dari organisasi (Gaji, penghargaan, penilaian kinerja dll) digunakan sebagai dasar evaluasi. Kedua, persepsi keadilan individu tentang semua prosedur yang digunakan saat membuat keputusan terkait karyawan (Hadi & Supardi, 2020) dikenal sebagai persepsi keadilan organisasi. Ini berkaitan dengan prosedur-prosedur yang dipilih manajer untuk mendistribusikan hasil dan juga reaksi karyawan terhadap keadilan prosedur-prosedur tertentu. Ketiga, keadilan interaksional dikenal sebagai keadilan komunikasi keputusan dan prosedur organisasi (Hadi & Supardi, 2020). Ini berfokus pada persepsi keadilan individu terkait dengan komunikasi dan

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

perlakuan interpersonal yang mereka terima dari organisasi mereka. Ini mendefinisikan persepsi mereka tentang perlakuan yang adil dari otoritas organisasi mengenai keputusan dalam organisasi. Namun, ketiga bentuk ini, karena tidak mencakup semua wilayah peradilan, tidak cukup menjelaskan fenomena kompleks keadilan organisasi. Oleh karena itu, literatur mengusulkan perlunya menggali lebih jauh bentuk-bentuk keadilan organisasional, seperti keadilan temporal dan keadilan spasial (Usmani & Jamal, 2013).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam menentukan baik buruknya organisasi. Hal ini dibuktikan dari berbagai riset bahwa pengembangan organisasi yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin. Trilogi kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara adalah kepemim-pinan yang demokratis model Tamansiswa, yaitu kepemimpinan yang menggerakkan pikiran, perasaan, dan kemauan anggotanya berdasarkan kesadaran sendiri, melakukan sendiri dan hasilnya dinikmati bersama (Hidayati dkk., 2022). Trilogi kepemimpinan KHD terdiri dari 3 (tiga) prinsip yaitu: (1) *Ing ngarsa sung tulada* artinya di depan menjadi teladan yaitu menjadikan dirinya menjadi contoh dan panutan. Pemimpin harus bisa menjadi contoh dan panutan bagi anak buahnya. (2) *Ing madya mangun karsa*, artinya di tengah membangun kehendak atau niat kemauan kehendak atau niat atau dapat berarti ide menuju kebaikan. Dan (3) *Tut wuri handayani*, artinya dari belakang memberikan dorongan seorang pemimpin berdiri di belakang memberikan dorongan dan pengawasan.

Prinsip-prinsip yang terkandung dalam Trilogi kepemimpinan KHD dijadikan sebagai pedoman dalam kepemimpinan organisasi sehingga dapat menunjukkan sifat dan ciri-ciri pemimpin Tamansiswa. Menurut (Sentono, 2019), sifat-sifat dan ciri-ciri tersebut membentuk karakter pemimpin berbasis Trilogi kepemimpinan KHD yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

Karakter kepemimpinan dalam prinsip *Ing ngarsa sung tuladha* mempunyai makna: (1) memiliki jiwa disiplin, yakni kemampuan memerintah dalam diri sendiri, (2) memiliki jiwa mandiri, (3) bersikap laku sederhana, (4) memiliki jiwa teaching, yakni menjadi pamong yang terbaik, (5) memiliki jiwa entertaining, yakni menjadi pemimpin yang menghibur, (6) memiliki jiwa marketing, yaitu melaksanakan kepemimpinan dengan cara yang mudah, (7) memiliki semangat dan pekerja keras, dan (8) memiliki semangat bekerja ikhlas dan cerdas.

Karakter kepemimpinan dalam prinsip *Ing madya mangun karsa* yaitu: (1) memiliki sikap mawas diri/introspeksi, (2) memiliki sikap motivasi (3) mempunyai perilaku ndeleng (melihat), niteni (mengidentifikasi), nirokake (menirukan), nambahi (mengembangkan), (4) memiliki sifat yang selalu menyenangkan dan menjauhi sikap kesewenang-wenangan, dan (5) mempunyai perilaku kepemimpinan *astabrata*.

Karakter kepemimpinan dalam prinsip *Tut wuri handayani* yaitu: (1) memberi kemerdekaan anggota, (2) tidak ada paksaan, (3) tidak ada ancaman, (4) tidak ada hukuman, (5) tidak menyalahkan, (6) memberikan tanggung jawab, (7) menegakkan kewajiban, (8) memberikan dan hak warga (anggota), (9) memberi kesempatan yang leluasa kepada bawahan, (10) melatih kejujuran; (11) tanggung

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

jawab, (12) mampu bekerja sama, (13) adil dan peduli, dan (14) pengawasan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal (Potu, 2013).

Lingkungan yang sehat bebas dari kekerasan dan kecelakaan menjadi perhatian utama para pekerja di tempat kerja. Orang berusaha untuk bekerja dan bertahan dalam organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang baik dan positif. Shravasti & Bhola (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "kondisi kerja di tempat kerja, yang dapat mendorong atau mencegah karyawan untuk bekerja". Studi sebelumnya telah menetapkan bahwa lingkungan di mana karyawan menghabiskan masa kerja mereka merupakan sumber penting dari kepuasan kerja dan berdampak pada motivasi karyawan dan kinerja selanjutnya. Fitur sosial dan fisik lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, dan karyawan yang puas dengan lingkungan fisik lebih mungkin untuk menjadi produktif. Lingkungan kerja yang buruk telah terbukti terkait dengan penurunan kepuasan kerja, ketidakhadiran, keluhan somatik, kelelahan dan fenomena depresi.

Lingkungan kerja agaknya berada di lingkungan pekerja dan yang mempengaruhi tugas penyelesaian mereka yang diberikan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan tool kit, lingkungan yang dekat di mana metode, pekerjaan, dan pengaturan seseorang baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga ditentukan oleh kebisingan, alat, bahan, ruang, tata letak fisik, dan hubungan rekan kerja serta kualitas semua yang memiliki dampak penting pada kualitas kerja yang tinggi (Idris dkk., 2020).

Motivasi dipandang sebagai aspek yang cukup umum dalam mencapai atau gagal mencapai tujuan pendidikan (Subekti dan Kurniawan, 2022). Menurut McClelland dkk., (1953), motivasi berprestasi diartikan sebagai usaha untuk mencapai keberhasilan dalam persaingan dengan tingkat keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain atau prestasi sendiri. Persaingan dengan ukuran keunggulan yang bisa seperti milik orang lain atau milik sendiri. Ukuran keunggulan digunakan untuk tingkat kinerja luar biasa yang sebelumnya telah dicapai seperti dalam kompetisi. Menurut McClelland dkk., (1953), indikator motivasi berprestasi adalah (1) kebutuhan untuk berprestasi; (2) kebutuhan akan kekuasaan; (3) kebutuhan akan afiliasi.

Kompetensi sebagai motivasi utama yang membantu individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan diusulkan sebagai pusat konseptual pencapaian yang dapat menumbuhkan kelemahan studi prestasi. Analisis motivasi kompetensi dapat menjelaskan cara-cara di mana perilaku individu memberi energi, mengarahkan dan mengatur kegigihan perilaku. Dengan demikian, penelitian ini berkonsentrasi pada peran kepemimpinan, diusulkan sebagai dasar kompetensi utama penyuluh dalam mengkonseptualisasikan motivasi berprestasi. Selanjutnya, motivasi berprestasi dianggap memiliki tiga dimensi termasuk aspirasi, penguasaan dan arti-penting. Aspirasi karir merupakan salah

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

satu dimensi karir internal yang secara fundamental muncul dari diri individu, yang pada gilirannya mempengaruhi nilai, norma dan keyakinan seseorang. Motivasi penguasaan mengacu pada kecenderungan orang untuk memilih tugas-tugas sulit yang menantang daripada tugas-tugas yang mudah dan untuk terus berjuang untuk menguasai tugas setelah mereka mulai

Dengan adanya fenomena tersebut di atas menarik untuk dikaji dikarenakan hal tersebut secara langsung berimplikasi terhadap terciptanya suasana pembelajaran di sekolah yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta. Hal-hal tersebut yang mendorong penulis untuk mengkaji lebih lanjut yang dituangkan dalam sebuah penelitian adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk Analisis Perbedaan Pengaruh Keadilan Organisasi, Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara Terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Lingkungan Kerja Fisik Antara Guru Sekolah Negeri dan Swasta

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial. Teknik Pengambilan Sampel *Simple Random Sampling.* Jenis Data Primer dengan Skala Ordinal. Teknik Penskalaan *Likert Scale. A*nalisis inferensial dari penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah *Patial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS Versi 3.2.9, Pengujian PLS meliputi: Uji Indikator yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity, Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability; dan* Uji Model Fit. Uji Beda dilakukan dengan *independent sample t-test.* Uji hipotesis berupa *Inner Model* atau *structural model*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS), yaitu SEM yang berbasis variance, dengan software SmartPLS 3.2.9. ada 3 tahapan yang dilakukan yaitu: Uji indikator, uji model Fit dan uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut:

Uji indikator ini diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Berdasarkan uji analisis *Convergent Validity* menggunakan Smart PLS dari semua item hasilnya di atas 0,50, hal ini menunjukkan bahwa semua item hasilnya valid. Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* menunjukkan angka yang valid karena korelasi antara item dan indikator yang sama sudah sesuai dengan nilai lebih besar dari korelasi variabel lain. Seperti halnya di item X1.1, X1.2 dan X1.3 menunjukkan angka paling besar pada korelasinya dengan variable X1 akan berlaku juga pada item-item yang lain. Berdasarkan uji *Composite Reliability* semua variable menunjukkan hasil yang reliabel. Sebagai syarat variable disebut reliabel adalah angka reliabilitasnya lebih dari 0,7 dan semua konstrak menunjukkan angka diatas 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable dinyatakan reliabel untuk dilakukan penelitian. Dari hasil uji indikator semua indikator valid baik dari kriteria *convergent* maupun *discriminant validity*

Pengujian model fit dilakukan dengan melihat hasil estimasi output SmartPLS dibandingkan dengan kriteria seperti penjelasan pada table 1 berikut ini.

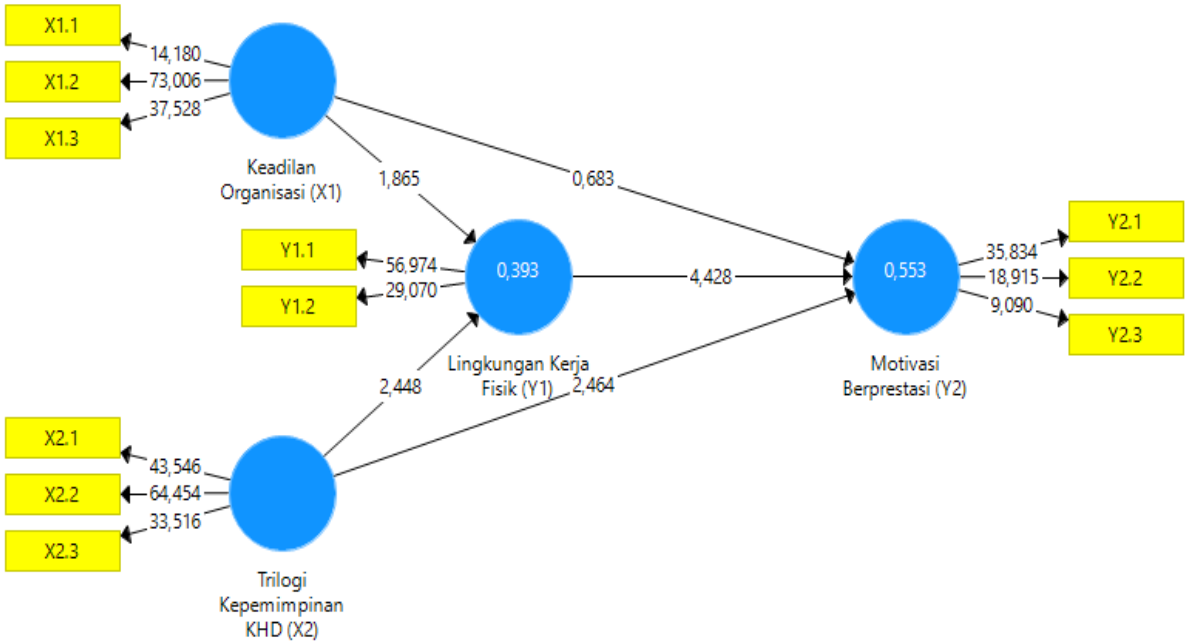
This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

Tabel 1 Hasil Uji Model Fit

Fit Summary	Cut Off	Estimasi	Penjelasan
SRMR	Lebih kecil dari 0,1	0,074	Bagus
d_ULS	Output CI Lebih Besar CO	CI (0,367) > CO (0,365)	Bagus
d_G	Output CI Lebih Besar CO	CI (0,284) > CO (0,256)	Bagus
Chi-Square	X^2 Statistik < X^2 Tabel	173,83 > 134,368	Tidak bagus
NFI	Mendekati Nilai 1	0,805	Bagus
RMS Theta	< 0,12	0,284	Tidak bagus

Sumber: Olah data , 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan SRMR adalah 0,074 sedangkan untuk nilai *cut off* adalah 0,10, dapat dikatakan bahwa SRMR dari penelitian ini adalah bagus. Untuk d_ULS *cut off*nya adalah nilai *Output Confidence Interval* (CI) > *Original_Sampel* (OS), sedangkan nilai CI sebesar 0,367 > nilai OS sebesar 0,365, dengan demikian hasil uji fit d_ULG ini dikatakan bagus. Nilai d_G *cut off*nya adalah nilai *Oupt Confidence Interval* (CI) > Original_Sampel(OS), sedangkan nilai CI sebesar 0,284 > nilai OS sebesar 0,256, dengan demikian hasil uji fit d_G ini dikatakan bagus. Untuk tabel *chi-square* nilai cut off nya X^2 statistik (173,83) > X^2 tabel (134.368), maka *chi-square* dinyatakan tidak bagus. Nilai NFI *cut off*nya adalah mendekati nilai 1, jika nilai NFI semakin mendekati nilai 1 maka nilai NFI semakin bagus, pada penelitian ini diperoleh estimasi sebesar 0,805 dan dikategorikan bagus. RMS Theta dengan *cut off* dibawah 0,12, sedangkan hasil estimasi pada penelitian ini menunjukkan angka 0,284 atau lebih besar dari 0,12, maka dapat dikatakan bahwa RMS Theta uji Fit ini tidak bagus.



Gambar 1
Uji Hipotesis Penelitian
Sumber: Olah data SmartPLS, 2022

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

Tabel 2. Uji Hipotesa

	Hipotesis	Koefisien Parameter (Original Sampel)	t statistik	P value	Status
H1	Keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi	0,097	0,731	**0,465**	Tidak terbukti
H2	Trilogi Kepemimpinan KHD memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi	0,352	2,653	**0,008**	Terbukti
H3	Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi	0,391	4,512	**0,000**	Terbukti
H4	Keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja fisik	0,299	1,844	**0,066**	Tidak terbukti
H5	Trilogi Kepemimpinan KHD memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja fisik	0,358	2,330	**0,020**	Terbukti

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hipotesis pertama yang menguji apakah Keadilan organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi (Y2) dengan nilai koefisen parameter (Original Sampel) -0.097, t Statistik 0.731, p Value 0.465. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai p Value diatas 0.05 dan t Statistik dibawah angka t Tabel maka hipotesis pertama dinyatakan **tidak terbukti**.

Hipotesis kedua yang menguji apakah Trilogi Kepemimpinan KHD (X2) memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi (Y2) dengan nilai koefisien parameter (Original Sampel) 0,352, t Statistik 2,653, p Value 0,008. dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai p Value dibawah 0,05 dan t Statistik di atas angka t Tabel maka hipesis kedua dinyatakan **terbukti**.

Hipotesis ketiga yang menguji apakah Lingkungan kerja (Y1) memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi (Y2) dengan nilai koefisien parameter (Original Sampel) 0,391, t Statistik 4,512, p Value 0,000. dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai p Value dibawah 0,05 dan t Statistik di atas angka t Tabel maka hipesis ketiga dinyatakan **terbukti**.

Hipotesis keempat yang menguji apakah Keadilan organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja fisik (Y1) dengan nilai koefisien parameter (Original Sampel) 0,299, t Statistik 1,844, p Value 0,066. dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai p Value diatas 0,05 dan t Statistik dibawah angka t Tabel maka hipesis ketiga dinyatakan **tidak terbukti**.

Hipotesis kelima yang menguji apakah Trilogi Kepemimpinan KHD (X2) memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja fisik (Y1) dengan nilai koefisien parameter (Original Sampel) 0,358, t Statistik 2,330, p Value 0,020. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai p Value dibawah 0.05 dan t Statistik di atas angka t Tabel maka hipotesis keempat dinyatakan **terbukti**.

Analisis Mediasi dilakukan karena model yang tersebut di atas menggunakan variable intervening maka diperlukan analisis dan penjelasan variable intervening tersebut. Sehingga berdasarkan model tersebut analisisnya sebagai berikut:

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

Tabel 3. Analisis Efek Mediasi

Variabel	DE	IE	TE	EFEK MEDIASI
	(Xi - Y2)	(Xi - Y1 - Y2)	(DE + IE)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = TE - DE
Keadilan Organisasi (X1)	0,097 (0,465)	0,117 (0,098)	0,214 (0,563)	(0,214 - 0,097) = 0,117
Trilogi Kepemimpinan KHD (X2)	0,352 (0,008)	0,140 (0,036)	0,492 (0,044)	(0,492 - 0,352) = 0,140

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keadilan organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi berprestasi (Y2) melalui lingkungan kerja fisik (Y1). Yaitu dengan ditunjukkan nilai *direct effect* X1 ke Y2 dengan angka 0,097 dan p Value tidak signifikan (0.465 >0.05), serta nilai efek mediasinya adalah kecil yaitu 0,117 menunjukkan efek mediasi yang tidak signifikan.

Efek Trilogi Kepemimpinan KHD (X2) berpengaruh terhadap motivasi berprestasi (Y2) melalui lingkungan kerja fisik (Y1). Yaitu dengan ditunjukkan nilai direct effect X2 ke Y2 dengan angka 0,352 dan p Value signifikan (0.008 < 0.05), serta nilai efek mediasinya adalah kecil yaitu 0.140 menunjukkan efek mediasi yang tidak signifikan.

Uji Beda dilakukan dengan independent sample t-test (uji beda t-test), untuk mengetahui perbedaan pengaruh keadilan organisasi, trilogi kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara terhadap motivasi berprestasi melalui lingkungan kerja fisik guru sekolah Negeri dan guru sekolah swasta. Hasil pengujian ditampilkan dalam tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Beda

Indikator	Hasil
t hitung	0,886
db	108
α	0,05
t tabel	1,982
p value	0,377
M Guru Sekolah Negeri	148,891
M Guru Sekolah Swasta	146,218
SD Guru Sekolah Negeri	13,606
SD Guru Sekolah Swasta	17,746

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan table diatas diperoleh t hitung (0,886) < t table (1,982) dan *p* value 0,377 > 0,05, sehingga H_0 di terima. Artinya tidak ada perbedaan pengaruh Keadilan Organisasi, Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Lingkungan Kerja Fisik Antara Guru Sekolah Negeri (*M* = 148,891, *SD* = 13,606) dan Guru Sekolah Swasta (*M* = 146,218, *SD* = 17,746) dengan *p* value 0,377.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi. Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi berprestasi Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akram et al. (2020), Mada et al. (2017), Sari et al. (2021) dan Sutanto et al. (2018) yang menyatakan bahwa

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif.

Keadilan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi dapat ditunjukkan dari hasil data penelitian yaitu; Imbalan yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya kerjakan (0,91% sangat tidak setuju, 7,27% tidak setuju, 26,36% netral), Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menantang untuk memberikan prestasi yang maksimal (0,91% sangat tidak setuju, 1,82% tidak setuju, 23,64% netral). Maknanya bahwa imbalan yang di terima oleh guru tidak sesuai dengan beban pekerjaan sehingga mengakibatkan guru tidak memberikan prestasi yang maksimal.

Pimpinan selalu mendengarkan aspirasi saya (0,91% sangat tidak setuju, 7,27% tidak setuju, 13,64% netral), saya sering memberikan saran kepada rekan kerja terkait tugas-tugas pekerjaan yang belum dapat diselesaikan (0,00% sangat tidak setuju, 1,82% tidak setuju, 23,64% netral). Maknanya bahwa masih ada kepala sekolah yang tidak mendengarkan aspirasi bawahannya, menyebabkan guru enggan memberikan saran kepada rekan rekan kerja terkait tugas-tugas pekerjaan yang belum dapat diselesaikan.

Pimpinan saya memiliki rasa percaya kepada bawahannya (0,00% sangat tidak setuju, 2,73% tidak setuju, 5,45% netral), Saya selalu diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di sekolah (0,00 % sangat tidak setuju, 0,91% tidak setuju, 17,27% netral). Maknanya kepala sekolah tidak memiliki rasa percaya kepada bawahannya sehingga banyak guru yang tidak diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di sekolah.

Pengaruh Trilogi Kepemimpinan KHD terhadap Motivasi Berprestasi. Trilogi Kepemimpinan KHD berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Islam et al. (2021), Akhyar & Iptidaiyah (2022), Shafi et al. (2020), Candra et al. (2020) dan Lamere et al. (2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Trilogi Kepemimpinan KHD berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi dapat ditunjukkan dari hasil data penelitian yaitu; Pimpinan memberikan keyakinan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik (60,91% setuju, 33,64% sangat setuju), tugas yang diberikan oleh pimpinan diusahakan selesai dengan kualitas yang tinggi (67,27% setuju, 22,73% sangat setuju). Maknanaya bahwa ketika kepala sekolah memberikan keyakinan bahwa guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik maka tugas yang diberikan oleh kepala sekolah diusahakan selesai dengan kualitas yang tinggi.

Pimpinan melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan (59,09% setuju, 35,45% sangat setuju), Saya sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh pimpinan (68,18% setuju, 10,00% sangat setuju). Maknanya bahwa kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan.

Pimpinan mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan (67,27% setuju, 26,36% sangat setuju), Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap rekan kerja di sekolah (54,55% setuju, 42,73% sangat setuju). Maknanya bahwa kepala sekolah selalu mendorong

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

guru terlibat aktif dalam pengambilan keputusan sehingga guru dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap rekan kerja di sekolah.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Berprestasi. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarmanto et al. (2022), (Diah & Cici, 2020), Ingsiyah et al. (2019), Warna et al. (2020), Sutanto et al. (2018) dan (Amjad Maulana, Muinah Fadhilah, Kusuma Chandra Kirana, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi dapat ditunjukkan dari hasil data penelitian yaitu; Fasilitas peralatan kantor yang disediakan sudah lengkap (61,82% setuju, 29,09% sangat setuju), tugas yang diberikan oleh pimpinan diusahakan selesai dengan kualitas yang tinggi (67,27% setuju, 22,73% sangat setuju). Maknanya bahwa di karenakan fasilitas peralatan kantor yang disediakan sudah lengkap maka tugas yang diberikan oleh kepala sekolah diusahakan selesai dengan kualitas yang tinggi.

Keamanan di tempat kerja sudah baik (55,45% setuju, 36,36% sangat setuju), Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja di sekolah (53,64% setuju, 43,64% sangat setuju). Maknanya bahwa karena hubungan dengan sesama rekan kerja di sekolah sudah baik maka akan merasa aman dalam bekerja.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Lingkungan Kerja Fisik. Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yandi (2022) dan Sarfraz et al. (2021) yang mengungkapkan bahwa keadilan organisasi merupakan mekanisme penting untuk lingkungan kerja.

Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik dapat ditunjukkan dari hasil data penelitian berikut ini; Pimpinan selalu mendengarkan aspirasi saya (0,91% sangat tidak setuju, 7,27% tidak setuju, 13,64% netral), Tempat kerja saya jauh dari kebisingan (2,73% sangat tidak setuju, 10,00% tidak setuju, 10,91% netral). Maknanya kepala sekolah belum mendengarkan aspirasi guru berkaitan dengan kebisingan di tempat kerja.

Pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai seorang karyawan (0,00% sangat tidak setuju, 2,73% tidak setuju, 13,64% netral), Ruangan yang disediakan cukup luas (0,00% sangat tidak setuju, 3,64% tidak setuju, 20,00% netral). Maknanya bahwa masih ada kepala sekolah yang tidak peduli terhadap hak-hak guru dimana kepala sekolah belum memberikan ruangan yang cukup luas bagi guru untuk bekerja.

Pengaruh Trilogi Kepemimpinan KHD terhadap Lingkungan Kerja Fisik. Trilogi Kepemimpinan KHD berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Labrague et al. (2021), Danthi (2017), (Dellefield & Madrigal, 2022) dan Khan et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja.

Trilogi Kepemimpinan KHD berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik dapat ditunjukkan dari hasil data

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

penelitian yaitu; Pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan (59,09% setuju, 32,73% sangat setuju), keamanan di tempat kerja sudah baik (55,45% setuju, 36,36 % sangat setuju). Maknanaya bahwa ketika kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mendiskusikan masalah-masalah maka disitu pegawai merasa aman.

Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada pegawai (59,09% setuju, 26,36% sangat setuju), Fasilitas peralatan kantor yang disediakan sudah lengkap (61,82% setuju, 29,09% sangat setuju). Maknanya bahwa kepala sekolah memberikan contoh yang baik kepada guru dan memberikan fasilitas yang lengkap.

Hasil Uji t menunjukkan tidak ada perbedaan pengaruh Keadilan Organisasi, Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Lingkungan Kerja Fisik Antara Guru Sekolah Negeri. Berdasarkan hasil pengujian Kepala Sekolah selaku pemimpin di sekolah agar selalu mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi mampu menetapkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan didapat kesimpulan Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi berprestasi Guru Sekolah Negeri dan Swasta. Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara berpengaruh terhadap motivasi berprestasi Guru Sekolah Negeri dan Swasta. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik. Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik. Tidak ada perbedaan pengaruh Keadilan Organisasi, Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Lingkungan Kerja Fisik Antara Guru Sekolah Negeri dan Guru Sekolah Swasta. Dari penelitian ini dapat disarankan Kepala Sekolah selaku pemimpin di sekolah agar selalu mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi mampu menetapkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap bawahannya; Kepala Sekolah selaku pemimpin di sekolah agar selalu dapat memberikan bimbingan, arahan, keyakinan bahwa guru mampu dalam melaksanakan tugasnya; Kepala Sekolah selaku pemimpin di sekolah agar selalu memotivasi pegawai dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan dan tanggung jawabnya; dan Bagi peneliti selanjutnya agar memperluas penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru, misalnya komitmen organisasi, tunjangan kinerja, kompetensi, dan sebagainya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

Akhyar, & Iptidaiyah, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, *4*(2), 136–145. https://doi.org/https://doi.org/10.33627/pk.52

Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). *The Impact Of Organizational Justice On Employee Innovative Work Behavior*: *Mediating*

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

Role Of Knowledge Sharing. Journal of innovation and knowledge, *5*(2), 117–129. https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001

Budiman, J., Barata, J. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencapaian Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Swasta di Kalimantan Barat. JURKAMI:Jurnal Pendidikan Ekonomi http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE JURKAMI Volume 3, no 2, 2018

Candra, A., Sabandi, A., Syahril, S., & Zikri, A. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Jurnal Basicedu*, *4*(3), 690–695. https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.379

Dellefield, M. E., & Madrigal, C. (2022). *Nursing Leadership – Transforming the Work Environment in Nursing Homes. Nursing Clinics of North America*, *57*(2), 299–314. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cnur.2022.02.008

Diah, P., & Cici, B. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *11*(1), 46–61. https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03

Hadi, S., & Supardi. (2020). New Perspective on Organizational Justice (OJ) and Positive Organizational Behavior (POB): a Systematic Review. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *8*(4), 676–692. https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8467

Hidayati, S., Hadi, S., Kiranaa, K. C., & Hermawan, H. D. (2022). Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Etos Kerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, *4*(3), 4651–4667. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.3008

I Gede, N. C. W. M., Desak, K. S., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Forum Manajemen*, *15*(2), 1–18. https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/161/107

Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). *The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia*. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, *8*(2), 735–750. https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44)

Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Admisi dan Bisnis*, *20*(1), 83. https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428

Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). *Mapping the Relationship Between Transformational Leadership, Trust In Leadership And Employee Championing Behavior During Organizational Change*. *Asia Pacific Management Review*, *26*(2), 95–102. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2020.09.002

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

Karkoulian, S., Assaker, G., & Hallak, R. (2016). *An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability*. *Journal of Business Research*, *69*(5), 1862–1867. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.070

Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(2), 341–349. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420

Nur, M., & Dewi, R. (2021). Pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi, keadilan prosedural, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur*, *1*(2), 45–56. https://journal.unigha.ac.id/index.php/JEko/article/view/496

Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *1*(4), 1208–1218. https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894

Prayekti. (2018). Peran Gaya Kepemimpinan Trilogi Dalam Meningkatkan Budaya Inovatif: Dengan Peran Mediasi *Knowledge Sharing Climate* (Studi Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Wilayah Kopertis V DIY). *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, *9*(1), 13–21. https://doi.org/10.18196/bti.91096

Sarfraz, M., Hussain, Z., Syed, N., Rehman, F., Rollah Bin Abdul Wahab, S., & Salihuddin, M. (2021). Work Environment and Training Transfer Intentions: Does Organizational Justice Moderate Their Relationship? *SAGE Open*, *11*(4), 1–18. https://doi.org/10.1177/21582440211046941

Sari, D. P., Ilmi, Z., & Irwansyah. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Keadilan Organisasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Petrosea, Tbk. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, *6*(9). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i9.4154

Sedarmayanti. (2011). Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan. In *PT Redika Aditama*.

Sentono, T. (2019). Pengembangan Model Kepemimpinan Berbasis Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara (J. I. Cahyono (ed.)). CV Citta Gracia.

Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The *Effects Of Transformational Leadership On Employee Creativity: Moderating Role Of Intrinsic Motivation. Asia Pacific Management Review*, *25*(3), 166–176. https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2019.12.002

Shravasti, R. R., & Bhola, S. S. (2015). *Study on Working Environment and Job Satisfaction of Employees in Respect to Service Sector: An Analysis. Review Of Research*, *4*(4). www.ror.isrj.org

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)

Subekti, G.M.T., Kurniawan, R.Y., 2022. Pengaruh *Self Regulated Learning, Self Efficacy* dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Kelas X di SMANISDA. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 7 (2) DOI: 10.31932/jpe.v7i2.1663

Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *19*(1), 79–88. https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816

Surono, Y., & Ainun, N. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *2*(1), 44–57. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v2i1.14

Sutanto, E. M., Scheller-Sampson, J., & Mulyono, F. (2018). *Organizational Justice Work Environment And Motivation. International Journal of Business and Society, 19*(2), 313–322.

Usmani, S., & Jamal, S. (2013). *Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees. Review of Integrative Business and Economics Research*, *2*(1).

Warna, E., Suratno, & Tiara. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan iImu Sosial*, *1*(2), 354–369. https://doi.org/10.38035/JMPIS

Whitman, D. S., Caleo, S., Carpenter, N. C., Horner, M. T., & Bernerth, J. B. (2012). *Fairness at the collective level: A meta-Analytic Examination Of The Consequences And Boundary Conditions Of Organizational Justice Climate. In Journal of Applied Psychology* (Vol. 97, Nomor 4, hal. 776–791). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/a0028021

Yandi, A. (2022). *Literature Review Model* Produktivitas Karyawan : Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, *1*(1), 23–32. https://doi.org/https://doi.org/10.380 35/jim.v1i1

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2023, The Author(s)