

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN

Barnabas Dowansiba¹, Mattalatta², Ansar³, Kurniawaty⁴

STIE AMKOP Makassar

Email : riowansiba@gmail.com¹

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat dengan jumlah sampel sebesar 128 pegawai. Keadilan Organisasional terdiri dari keadilan distributive, keadilan procedural dan keadilan interaksional. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t. Hasil penelitian ini adalah $Y = 15.605 + 0,263X_1 + 0,387 X_2 + 0.535 X_3$. Keadilan organisasional, yang mencakup keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional, sangat penting dalam mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Penerapan keadilan organisasional yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan di wilayah tersebut

Kata Kunci : *Keadilan Organisasional, Kinerja*

ABSTRACT. This research aims to examine the influence of Organizational Justice on the Performance of West Papua Province Education Service Employees with a sample size of 128 employees. Organizational justice consists of distributive justice, procedural justice and interactional justice. The analytical method used in this research is correlation analysis and t test. The results of this research are $Y = 15.605 + 0.263X_1 + 0.387 X_2 + 0.535 X_3$. Organizational justice, which includes distributive justice, procedural justice and interactional justice, is very important in supporting and improving the performance of West Papua Province Education Service employees. Implementing good organizational justice can create a conducive work environment, motivate employees, and improve the quality of educational services in the region

Keywords: *Organizational Justice, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, Dinas Pendidikan memegang peranan penting sebagai motor penggerak kebijakan dan pelaksana program strategis. Agar tujuan tersebut tercapai, diperlukan kinerja pegawai yang optimal dan sinergis. Salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat keadilan organisasional yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Keadilan organisasional merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Konsep ini merujuk pada persepsi pegawai terhadap keadilan dalam perlakuan, distribusi sumber daya, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan atau organisasi. Dalam konteks Dinas Pendidikan, keadilan organisasional menjadi aspek krusial karena organisasi ini berperan strategis dalam mendukung kualitas layanan pendidikan. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan sangat bergantung pada tingkat kepercayaan dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Ketika pegawai merasakan adanya keadilan, baik dari segi distribusi beban kerja (keadilan distributif), transparansi kebijakan (keadilan prosedural), maupun hubungan interpersonal (keadilan interaksional), mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, ketidakadilan dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan produktivitas, dan memicu konflik internal.

Pentingnya keadilan organisasional menjadi semakin signifikan karena instansi ini bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang berkaitan dengan pendidikan, sebuah sektor yang sangat memengaruhi masa depan generasi muda. Dengan keadilan organisasional yang baik, pegawai dapat bekerja dalam suasana yang kondusif, penuh kepercayaan, dan kolaboratif. Hal ini tidak hanya mendukung kinerja individu tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini penting untuk memahami sejauh mana keadilan organisasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Dengan demikian, hasilnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi para pemangku kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif.

TINJAUAN PUSTAKA

Keadilan Organisasional

Gibson et al. (2012) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya (Colquitt, LePine, & Wesson, 2009). Moorman (1991) membagi keadilan organisasional menjadi tiga, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Colquitt et al. (2001) mengemukakan bahwa keadilan organisasional mempunyai empat tipe, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional. Tipe keadilan organisasional menurut Moorman dan Colquitt masing-masing mempunyai keunggulannya masing-masing (dalam Miller, Konopaske, & Byrne, 2012). Teori keadilan Colquitt tersebut sekarang lebih sering digunakan ketimbang teori keadilan organisasional yang lain (Li & Cropanzano, 2009).

Menurut Dyna and Graham (2005) dalam Carlis, (2011), keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu 1) Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan. 2) Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan

keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan. 3) Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan (Dessler, 2005). Menurut definisi tersebut, kinerja fokus pada hasil kerjanya. Menurut Siagian (2005) kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional karyawan, bagian organisasi dan bagian yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kane (1993) dalam Harahap, (2010) menjelaskan, kinerja sebagai rekaman hasil kerja yang diperoleh karyawan tertentu melalui kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Supardi (1999) dalam Ginting, (2012), indikator penilaian kinerja ada tujuh poin, yaitu 1) Kualitas kerja: Kualitas kerja meliputi akurasi ketelitian, kerapian, melaksanakan pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat kerja, keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas. 2) Kuantitas Kerja: Kuantitas kerja meliputi keluaran dan target dari pekerjaan. 3) Pengetahuan: Pengetahuan adalah kemampuan seorang karyawan sehubungan dengan hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat-alat kerja maupun kemampuan teknis atau pekerjaan. 4) Penyesuaian pekerjaan: Penyesuaian pekerjaan ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru serta kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja. 5) Keandalan: Keandalan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, misalnya saat melaksanakan prosedur, peraturan kerja, inisiatif, kedisiplinan, dan lain-lain. 6) Hubungan kerja: Hubungan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap lainnya, sikap karyawan terhadap aturan, dan kesediaan dalam menerima perubahan-perubahan kerja. 7) Keselamatan kerja: Keselamatan kerja menyangkut bagaimana perhatian karyawan pada keselamatan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini sebanyak 128 karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Penentuan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh di mana semua populasi dijadikan sampel penelitian.. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Keadilan Organisasional sebagai variable bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat. Indikator dari variable Keadilan Organisasional adalah keadilan distributive, keadilan procedural dan keadilan interaksional. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Correlations

		Keadilan Distributive	Keadilan Procedural	Keadilan Interaksional	Kinerja
Keadilan Distributive	Pearson Correlation	1	.659**	.702**	.371**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
	N	128	128	128	128
Keadilan Procedural	Pearson Correlation	.659**	1	.850**	.235**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.004
	N	128	128	128	128
Keadilan Interaksional	Pearson Correlation	.702**	.850**	1	.367**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000
	N	128	128	128	128

Kinerja	Pearson Correlation	.371**	.235**	.367**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.004	.000	
	N	128	128	128	128

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1. Terlihat hubungan corelasi antara keadilan distributive, keadilan procedural, keadilan interaksional terhadap kinerja pegawai semua signifikan. Keadilan distributive memiliki nilai corelasi paling dominan dari keadilan procedural dan keadilan interaksional sebesar 0.371. selanjutnya keadilan interaksional sebesar 0.367, disusul oleh keadilan procedurl sebesar 0.235.

Tabel 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.605	2.128		7.335	.000
	Keadilan Distributive	.263	.114	.265	2.307	.023
	Keadilan Procedural	.387	.178	-.338	2.171	.032
	Keadilan Interaksional	.535	.188	.468	2.846	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2024

Selanjutnya berdasarkan tabel 3 diperoleh formulasi

$$Y = 15.605 + 0,263X_1 + 0,387 X_2 + 0.535 X_3$$

1. Konstanta sebesar 15.605 artinya jika keadilan distributive, keadilan procedural, keadilan interaksional adalah 0 maka kinerja pegawai (Y) sebesar 15.505
2. Jika keadilan distributive mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pagawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,263 satuan dengan asumsi keadilan procedural, keadilan interaksional bernilai tetap
3. Jika keadilan procedural mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,387 satuan dengan asumsi variabel keadilan distributive dan keadilan interaksional bernilai tetap.
4. Jika keadilan interaksional mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,535 satuan dengan asumsi variabel keadilan distributive, keadilan procedural bernilai tetap.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa keadilan distributive berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai t hitung > t table, atau $2.307 > 1.69$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa keadilan distributive sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai, semakin baik keadilan distributive maka semakin baik pula kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Mengacu pada persepsi individu terhadap keadilan hasil atau alokasi sumber daya dalam organisasi. Contohnya, apakah gaji, penghargaan, atau promosi diberikan secara adil sesuai dengan kontribusi, usaha, atau kinerja karyawan. Menurut responden Pegawai yang merasa hasil kerja mereka dihargai secara adil akan lebih termotivasi, puas, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, ketidakadilan dalam distribusi hasil dapat memengaruhi kinerja secara negatif. Ketika pegawai dinas pendidikan merasa penghargaan yang mereka terima (gaji, insentif, penghargaan) sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras, misalnya Pegawai dapat mengembangkan program pendidikan inovatif diberi pengakuan atau bonus khusus. Dalam dinas pendidikan, keadilan

distributif tidak hanya memengaruhi pegawai secara individu, tetapi juga menciptakan citra positif terhadap organisasi. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja terutama dalam menghadapi tantangan sektor pendidikan. Penelitian ini sejalan dengan Hasanah, L. (2020). Agustina, I., & Harijanto, D. (2022), Samosir, H. E. S.,(2016). RAHMA, A. yang menyatakan bahwa Keadilan distributif tidak hanya memengaruhi pegawai secara individu, tetapi juga menciptakan citra positif terhadap organisasi. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja terutama dalam menghadapi tantangan sektor pendidikan.

Keadilan procedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat, dimana nilai t hitung $>$ t table, atau $2.171 > 1,69$. Semakin baik Keadilan procedural karyawan maka akan semakin baik. Keadilan ini berfokus pada sejauh mana proses, aturan, dan prosedur dalam pengambilan keputusan organisasi dipandang adil oleh para pegawai. Ketika pegawai merasakan keadilan dalam prosedur, mereka cenderung lebih puas, loyal, dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Menurut Responden Prosedur yang adil meningkatkan persepsi positif pegawai terhadap organisasi, sehingga mereka merasa dihargai. Ini berdampak langsung pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai, misalnya Sistem promosi atau kenaikan jabatan yang transparan dan berdasarkan kinerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Selain itu prosedur yang konsisten, bebas bias, dan partisipatif menciptakan rasa percaya pegawai terhadap dinas Pendidikan, dan Ketika pegawai merasa proses evaluasi kerja dilakukan secara adil, mereka lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Keadilan prosedural menjadi landasan untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat, sehingga pegawai merasa dihormati dan diperlakukan secara setara, yang memperkuat solidaritas di tempat kerja. Penelitian ini sejalan dengan Widiastuti, R. K.,(2016), Samosir, H. E. S.,(2021), Agustina, I., & Harijanto, D. (2022), Hasanah, L. (2020), mereka menyatakan bahwa Keadilan prosedural memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi, termasuk dalam mendukung produktivitas dan membangun kepercayaan pegawai.

Selanjutnya keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat, dimana nilai t hitung $>$ t table, $2.846 > 1.69$. ini berarti semakin baik keadilan interaksional pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat karena mencerminkan bagaimana pegawai diperlakukan dalam interaksi sehari-hari, terutama oleh atasan atau rekan kerja. Dimensi ini menekankan pentingnya aspek penghormatan, kejujuran, dan komunikasi yang jelas dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut responden ketika pegawai merasa dihormati dan diperlakukan secara adil, mereka lebih puas dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja ini menjadi motivasi intrinsik untuk meningkatkan produktivitas, misalnya pegawai mendapatkan apresiasi yang tulus atas inisiatif mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan di daerah terpencil. Keadilan interaksional menciptakan rasa memiliki di antara pegawai. Pegawai yang merasa diperlakukan secara manusiawi cenderung memiliki komitmen lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selain itu Interaksi yang adil membantu mengurangi tekanan emosional, meningkatkan kesehatan mental, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian ini sejalan dengan Fitria, M. (2012), EVANDO YULIANTO (2023), Faryandi, A. (2017). Jundulloh, R. (2016), Triana, G. (2014), Bisri, D. S. N. S. R. (2018), mereka mengatakan bahwa Keadilan interaksional memperkuat hubungan kerja yang harmonis di antara pegawai, meningkatkan kerja tim, dan mendorong inovasi.

KESIMPULAN

Keadilan organisasional, yang mencakup keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional, sangat penting dalam mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Penerapan keadilan organisasional yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan di wilayah tersebut. Keadilan distributif akan baik jika ketika penghargaan

(gaji, tunjangan, promosi) sesuai kontribusi sehingga pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas. Keadilan prosedural dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karena prosedur yang adil menciptakan rasa percaya kepada organisasi. Keadilan interaksional dapat **meningkatkan kepuasan kerjadn kinerja pegawai** melalui Interaksi adil yang menciptakan rasa dihargai dan dihormati sesame pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan perilaku proaktif pegawai ditinjau dari persepsi dukungan organisasi, keadilan distributif serta keadilan prosedural. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 102-120.
- Bisri, D. S. N. S. R. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Klaten. *Indonesian Economics Business and Management Research*, 1(1), 84-89.
- Carlis, Y. (2011). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kabupaten Aceh Tamiang. Tesis. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Singapore: McGraw–Hill.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. United States: McGraw-Hill
- Dessler, G. (2005). *Human resource management*. United Kingdom: Pearson Education.
- EVANDO YULIANTO, M. U. H. A. M. M. A. D. (2023). PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL, DAN KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung).
- Faryandi, A. (2017). *“Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional (Distributif, Prosedural dan Interaksional) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” di Bento Group* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Fitria, M. (2012). *PENGARUH WAWANCARA PENILAIAN KINERJA TERHADAP PERSEPSI KEADILAN INTERAKSIONAL KARYAWAN* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Ginting, R. M. (2012). Pengaruh karakteristik peserta pelatihan & karakteristik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui transfer pelatihan pada PT Telkom Kandatel Me &. Tesis. Pascasarjana Universitas Sumatera Utara
- Harahap, S. C. A. (2010). Pengaruh karakteristik individu, faktor organisasi & faktor psikologis terhadap kinerja & desa di kecamatan barumun tengah kabupaten tapanuli selatan Tahun 2008. Tesis. Pascasarjana Universitas Sumatera Utara
- Hasanah, L. (2020). *Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah Tidar Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Hasanah, L. (2020). *Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah Tidar Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

- Jundulloh, R. (2016). *Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasional: Studi pada karyawan di Tribun Jabar Pt. Bandung Media Grafika* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Li, A., & Cropanzano, R. (2009). Fairness at the group level: Justice climate and intraunit justice climate. *Journal of Management*, 35, 564–599.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855.
- Miller, B. K., Konopaske, R., & Byrne, Z. S. (2012). Domiance analysis of two measures of organizational justice. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 264–282
- RAHMA, A. (2024). *TINJAUAN PUSTAKA: KAJIAN PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KINERJA* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Triana, G. (2014). *PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL, DAN KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Chevron Pasific Indonesia di Rumbai Riau)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Siagian, S. P. (2005). *Organisasi & manajemen*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Samosir, H. E. S., Purba, M. L., & Damanik, H. M. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Managerial dengan Keadilan Distributif Anggaran dan Keadilan Prosedural Anggaran Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Estomihi Medan. *Methosika: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Methodist*, 4(2), 113-120.
- Widiastuti, R. K., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(1), 88-96.