

Pengaruh Keadilan Kompensasi Distributif Dan Keadilan Kompensasi Prosedural Terhadap Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Afektif Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Pemerintah

Indah Septianingrum, Heru kurnianto tjahjono

Magister Manajemen Rumah Sakit/Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
Ganesh_sekarhanum@yahoo.com

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan bagian integral dari seluruh sistem pelayanan kesehatan merupakan kegiatan yang padat modal dan padat karya. Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia terbesar dalam sebuah rumah sakit. Profesi perawat berperan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan dirumah sakit berdasarkan pendekatan biopsikososialspiritual. Dilihat dari beban resiko yang dihadapi perawat, perawat perlu mendapatkan jaminan keamanan dari resiko-resiko yang muncul agar perawat tetap dapat berkomitmen pada organisasi. Salah satu jaminan yang jadi isu adalah tentang kompensasi, baik dalam hal keadilan kompensasi prosedural maupun keadilan kompensasi distributive. Jika harapan perawat mendapatkan kepuasan dalam hal keadilan kompensasi tersebut maka komitmen yang tumbuh antara perawat dengan rumah sakit semakin kuat.

Metodologi penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari data kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode analisa jalur. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap di RSUD Tidar Magelang dan RSUD Muntilan yang masing-masing berjumlah 199 orang dan 124 orang perawat. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa keadilan kompensasi prosedural dan keadilan kompensasi distributive sama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kompensasi dan komitmen afektif dimasing-masing rumah sakit.

Kata kunci : keadilan kompensasi prosedural, keadilan kompensasi distributive, kepuasan kompensasi, komitmen afektif

PENDAHULUAN

Rumah sakit berarti gedung tempat merawat orang sakit. Rumah sakit juga merupakan tempat menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi berbagai masalah kesehatan. Berdasarkan permenkes RI no. 986/Menkes/Per/11/1992 pelayanan rumah sakit umum pemerintah departemen kesehatan dan pemerintah daerah diklasifikasikan menjadi kelas/tipe A,B,C,D dan E. perawat merupakan salah satu sumber daya terbesar dalam sebuah rumah sakit. Profesi perawat di rumah sakit berperan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan biopsikososialspiritual merupakan pelayanan yang unik dan dilaksanakan selama 24 jam dan secara berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dari seorang perawat dibandingkan pelayanan lainnya. Kompensasi merupakan imbalan atau jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan pada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Keadilan dalam pemberian kompensasi pada perawat sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Bagi para karyawan

mendapat perhatian yang serius dapat menimbulkan rasa puas bagi diri mereka. Dengan adanya kepuasan yang tinggi pada karyawan maka akan menyebabkan adanya peningkatan prestasi karyawan.

Berbicara tentang keadilan kompensasi yang diterima oleh perawat pada saat ini berkembang isu hangat profesi ke[erawatan nasional yaitu tentang jasa keperawatan. Jika isu ini tidak ditanggapi dengan benar oleh manajemen rumah sakit dan pihak professional dikhawatirkan akan menghambat upaya pelayanan yang berfokus kepada kepentingan pasien dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan, menghambat perkembangan rumah sakit dan dapat menghambat perkembangan keperawatan sebagai profesi. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompesasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Kepuasan akan kompensasi yang dapat diwujudkan dengan adanya penerapan system keadilan dalam kompensasi, akan berpengaruh pada sikap dan tanggung jawab perawat. Komitmen perawat memiliki arti lebih dari kesetiaan karena dengan adanya perawat atau karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit akan menunjukkan adanya keinginan untuk membrikan tenaga, tanggung jawab dan kinerja yang

memuaskan untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau rumah sakit tersebut. RSUD Muntilan Kabupaten Magelang adalah rumah sakit negeri tipe C. rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari puskesmas. RSUD Tidar Magelang adalah rumah sakit negeri tipe B. rumah sakit tipe ini mampu memberikan pelayanan spesialis dan subspecialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit ini termasuk besar, terdapat 234 tempat tidur inap, lebih banyak dibanding setiap rumah sakit di Jawa Tengah yang tersedia rata-rata 56 tempat tidur inap. RSUD Muntilan tersedia 208 tempat tidur rawat inap, lebih banyak dibanding rumah sakit di Jawa Tengah yang rata-rata memiliki 56 tempat tidur rawat inap.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan *total sampling* dimana data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari hasil kuesioner setiap responden yang ada di RSUD Muntilan dan RSUD Tidar Magelang dan menggunakan metode analisa jalur (*path analyze*). Dalam penelitian ini data kuantitatif berasal dari hasil pengamatan variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, kepuasan kompensasi dan komitmen afektif.

Responden yang digunakan adalah perawat di RSUD MUNTILAN dan RSUD TIDAR MAGELANG yang masing-masing

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran khusus hasil angket kuisisioner di RSUD MUNTILAN

Tabel 1. Keadilan kompensasi distributive

Kode Responden	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
V1	1	11	7	102	3
V2	3	5	8	105	3
V3	1	8	8	104	3
V4	1	6	7	107	3
Jumlah	6	30	30	418	12

Tabel 2. Keadilan kompensasi procedural

Kode Responden	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
V5	7	7	29	69	12
V6	7	6	26	73	12
V7	6	8	29	71	10

V8	7	7	29	69	12
V9	4	5	29	73	13
V10	5	7	29	72	11
V11	4	6	29	73	12
Jumlah	40	46	200	500	82

Table 3. Kepuasan kompensasi

Kode Responden	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
V1	2	11	12	168	6
V2	2	12	13	167	5
V3	3	12	11	169	4
V4	3	13	12	167	4
Jumlah	10	48	48	671	19

Table 4. Komitmen afektif

Kode Responden	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
V19	1	10	10	102	1
V20	1	7	9	104	3
V22	1	4	16	101	2
V23	2	5	11	103	3
V24	1	4	9	107	3
Jumlah	6	30	55	517	12

B. Gambaran khusus hasil angket kuisisioner di RSUD TIDAR MAGELANG

Table 5. Keadilan kompensasi distributive

Kode Responden	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
V12	1	5	13	102	3
V13	0	5	13	102	4
V14	1	4	16	101	2
V15	2	6	14	100	2
V16	2	5	14	102	1
V18	2	5	14	103	0
Jumlah	8	30	84	610	12

Table 6. Keadilan kompensasi procedural

Kode Responden	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
V5	10	19	44	108	18

V6	9	12	45	114	19
V7	10	17	42	112	18
V8	8	8	45	118	20
V9	9	7	49	114	20
V10	9	9	43	116	22
V11	9	2	52	118	18
Jumlah	64	74	320	800	135

Tabel 7. Kepuasan kompensasi

Kode Responden	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
V19	2	4	19	172	2
V20	2	10	18	166	3
V22	2	13	16	163	5
V23	1	11	18	164	5
V24	3	10	17	165	4
Jumlah	10	48	88	830	19

Tabel 8. Komitmen afektif

Kode Responden	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
V12	1	6	39	150	3
V13	2	5	31	157	4
V14	3	7	19	168	2
V15	2	12	15	166	4
V16	2	7	15	172	3
V18	3	11	16	166	3
Jumlah	13	48	135	979	19

C. ANALISA JALUR UNTUK RSUD MUNTILAN

Table 9. Variabel penelitian

	Keadilan Kompensasi Distributif X1	Keadilan Kompensasi Prosedural X2	Kepuasan Konsumenten Y1	Komiten Afektif Karyawan Y2
STS	6	40	6	8
TS	30	46	30	30
N	30	200	55	84
S	418	500	517	610

SS	12	82	12	12
----	----	----	----	----

Tabel 10. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.056	1.000	2.860E7	3	1	.000

- a. Predictors: (Constant), KEP. KOMP, KOMP. PROSEDUR, KOMP. DISTRIBUTIF
- b. Dependent Variable: KOMIT. AFEKTIF

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269556.797	3	89852.266	2.860E7	.000 ^a
Residual	.003	1	.003		
Total	269556.800	4			

- a. Predictors: (Constant), KEP. KOMP, KOMP. PROSEDUR, KOMP. DISTRIBUTIF
- b. Dependent Variable: KOMIT. AFEKTIF

Coefficients^a

Tabel 11. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	1.000 ^a	1.000	1.000	3.646	1.000	73160.410	2	2	.000

- a. Predictors: (Constant), KOMP. PROSEDUR, KOMP. DISTRIBUTIF
- b. Dependent Variable: KEP. KOMP

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	194487.418	2	97243.709	7316.410	.000 ^a
	Residual	26.582	2	13.291		
	Total	194514.000	4			

- a. Predictors: (Constant), KOMP. PROSEDUR, KOMP. DISTRIBUTIF
b. Dependent Variable: KEP. KOMP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.542	2.909		-3.280	.082
KOMP. DISTRIBUTIF	1.073	.033	.869	32.283	.001
KOMP. PROSEDUR	.156	.031	.137	5.092	.036

- a. Dependent Variable: KEP. KOMP

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.879	.113		34.339	.019
KOMP. DISTRIBUTIF	-1.459	.012	-1.003	-124.921	.005
KOMP. PROSEDUR	-.037	.002	-.028	-21.072	.030
KEP. KOMP	2.388	.011	2.028	219.610	.003

- a. Dependent Variable: KOMIT. AFEKTIF

Tabel summary diperoleh nilai = 1 dan tabel Anova diperoleh nilai F sebesar 2.860E7 dengan nilai probabilitas (sig) = 0 karena nilai sig < 0.05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima.

Memaknai hasil analisis jalur

1. Hasil kontribusi Model-1

- a. Beberapa pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui Y1) dan pengaruh total tentang pengaruh keadilan kompensasi distributif (X1), keadilan kompensasi prosedural (X2), dan Kepuasan kompensasi (Y1) terhadap komitmen afektif perawat rawat inap (Y2) diuraikan sebagai berikut.

- 1) Pengaruh langsung variabel X1 terhadap Y2 = -0,988
Pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y2 melalui Y1 = -1,003 + (0,869+2,028) = -1,003 + 2,897 = 1,894
- 2) Pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y2 = -0,026
Pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y2 melalui Y1 = -0,028 + (0,137+2,028) = -0,028 + 2,165 = 2,137

- b. Kontribusi keadilan kompensasi distributif (X1) yang secara langsung mempengaruhi komitmen afektif (Y2) sebesar $(-1,003)^2 = 1,006 = 100,6\%$
- c. Kontribusi keadilan kompensasi prosedural (X2) yang secara langsung mempengaruhi komitmen afektif (Y2) sebesar $-0,028^2 = 0,0008 = 0,08\%$
- d. Kontribusi kepuasan kompensasi (Y1) yang secara langsung mempengaruhi komitmen afektif (Y2) sebesar $2,028^2 = 4,11 = 411\%$
- e. Kontribusi keadilan kompensasi distributif (X1), keadilan kompensasi prosedural (X2), dan kepuasan kompensasi (Y1) secara simultan yang secara langsung mempengaruhi komitmen afektif (Y2) sebesar $R^2\text{square} = 1 = 100\%$.

2. Hasil kontribusi Model-2

- a. Kontribusi keadilan kompensasi distributif (X1) yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kompensasi (Y1) sebesar $(0,869)^2 = 0,755 = 75,5\%$
- f. Kontribusi keadilan kompensasi prosedural (X2) yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kompensasi (Y1) sebesar $0,137^2 = 0,018769 = 1,88\%$
- b. Kontribusi keadilan kompensasi distributif (X1) dan keadilan kompensasi prosedural (X2) secara simultan yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kompensasi (Y1) sebesar $R^2\text{square} = 100\%$

D. Analisis Jalur untuk RSUD Tidar Magelang

Tabel 12. Tabel Variabel Penelitian

	Keadilan Kompe nsasi Distrib utif X1	Keadila n Kompe nsasi Prosed ural X2	Kepuas an Konsum en Y1T	Komiten Afektif Karyaw an Y2T
STS	10	64	10	13
TS	48	74	48	48
N	48	320	88	135
S	671	800	830	979
SS	19	135	19	19

Tabel 13. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.124	1.000	1.515E7	3	1	.000

- a. Predictors: (Constant), KEP. KOMP, KOMP. PROSEDUR, KOMP. DISTRIBUTIF
b. Dependent Variable: KOMIT. AFEKTIF

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	694372.785	3	231457.595	1.515E7	.000 ^a
Residual	.015	1	.015		
Total	694372.800	4			

- a. Predictors: (Constant), KEP. KOMP, KOMP. PROSEDUR, KOMP. DISTRIBUTIF
b. Dependent Variable: KOMIT. AFEKTIF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.948	.240		24.745	.026
KOMP. DISTRIBUTIF	1.456	.015	-1.002	-95.196	.007
KOMP. PROSEDUR	-.033	.002	-.025	-14.450	.044
KEP. KOMP	2.381	.014	2.024	167.495	.004

- a. Dependent Variable: KOMIT. AFEKTIF

Tabel 14. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	1.000 ^a	1.000	1.000	6.148	1.000	6632.378	2	2	.000

- a. Predictors: (Constant), KOMP. PROSEDUR, KOMP. DISTRIBUTIF
b. Dependent Variable: KEP. KOMP

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	501328.412	2	250664.206	6632.378	.000 ^a
Residual	75.588	2	37.794		
Total	501404.000	4			

- a. Predictors: (Constant), KOMP. PROSEDUR, KOMP. DISTRIBUTIF
b. Dependent Variable: KEP. KOMP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15.397	4.935		-3.120	.089
KOMP. DISTRIBUTIF	1.075	.035	.870	30.825	.001
KOMP. PROSEDUR	.156	.032	.136	4.811	.041

a. Dependent Variable: KEP. KOMP

Memaknai hasil analisis jalur

1. Hasil kontribusi Model-1

- Beberapa pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui Y1) dan pengaruh total tentang pengaruh keadilan kompensasi distributif (X1), keadilan kompensasi prosedural (X2), dan Kepuasan kompensasi (Y1) terhadap komitmen afektif perawat rawat inap (Y2) diuraikan sebagai berikut.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap Y2 = -1,002. Pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y2 melalui Y1 = $-1,002 + (0,870 \times 2,024) = -1,002 + 1,760 = 0,758$
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y2 = -0,025. Pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y2 melalui Y1 = $-0,025 + (0,136 \times 2,024) = -0,025 + 0,275 = 0,250$
- Kontribusi keadilan kompensasi distributif (X1) yang secara langsung mempengaruhi komitmen afektif (Y2) sebesar $(-1,002^2) = 1,004 = 100,4\%$
- Kontribusi keadilan kompensasi prosedural (X2) yang secara langsung mempengaruhi komitmen afektif (Y2) sebesar $-0,025^2 = 0,000625 = 0,0625\%$
- Kontribusi kepuasan kompensasi (Y1) yang secara langsung mempengaruhi komitmen afektif (Y2) sebesar $2,024^2 = 4,09 = 409\%$
- Kontribusi keadilan kompensasi distributif (X1), keadilan kompensasi prosedural (X2), dan kepuasan kompensasi (Y1) secara simultan yang secara langsung mempengaruhi komitmen afektif (Y2) sebesar $R^2\text{square} = 1 = 100\%$.

2. Hasil kontribusi Model-2

- Kontribusi keadilan kompensasi distributif (X1) yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kompensasi (Y1) sebesar $(0,870^2) = 0,7569 = 75,69\%$

- Kontribusi keadilan kompensasi prosedural (X2) yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kompensasi (Y1) sebesar $0,136^2 = 0,0185 = 1,85\%$
- Kontribusi keadilan kompensasi distributif (X1) dan keadilan kompensasi prosedural (X2) secara simultan yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kompensasi (Y1) sebesar $R^2\text{square} = 100\%$

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini penulis dalam pengolahan data menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS 17 dimana suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variable bebas atau lebih terhadap variable terikat.

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :

- Keadilan kompensasi Distributif berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kompensasi dan komitmen afektif perawat rawat inap di rumah sakit pemerintah. Artinya semakin baik keadilan kompensasi distributif yang dilakukan pihak manajemen rumah sakit maka akan mampu meningkatkan kepuasan kompensasi komitmen afektif yang dimiliki Karyawan.
- Keadilan kompensasi prosedural berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kompensasi dan komitmen afektif perawat rawat inap di rumah sakit pemerintah. Artinya semakin baik keadilan kompensasi prosedural yang dilakukan pihak manajemen rumah sakit maka dapat meningkatkan kepuasan kompensasi dan komitmen afektif yang dimiliki karyawan
- Keadilan kompensasi distributif dan keadilan kompensasi procedural berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kompensasi dan komitmen afektif. Artinya semakin baik keadilan kompensasi yang dilakukan oleh manajemen rumah sakit maka akan semakin meningkatkan kepuasan dan komitmen para karyawan
- Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kompensasi karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan di rumah sakit tersebut

SARAN

- Diharapkan nantinya akan ada penelitian lebih lanjut tentang masalah kompensasi terhadap kepuasan kompensasi dan komitmen afektif
- Diharapkan ada penelitian serupa yang meneliti tentang keadilan kompensasi distributif, keadilan kompensasi prosedural terhadap kepuasan kompensasi dan komitmen afektif di rumah sakit swasta

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Adinugraha, E.2011. Pengaruh Keadilan Kompensasi Pada Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan di PT Jogja Tugu Trans. Tesis MM UMY
- [2]. Aini, Qurratul. 2004. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Tesis. Program Pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen Rumah Sakit. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta
- [3]. Arthony, Robert N dan Vijay Gavindran. 2003. System Pengendalian Manajemen. Alih Bahasa: F. X Kurniawan Tjakrawala. Jakarta : PT Salemba Empat
- [4]. Bushardt, Stephen C, Roberto Tosu dan M.E Schanke. Dapatkah Uang Memotivasi. Sari Manajemen Sumber Daya Manusia Motivasi. Jakarta : Elex Media Komputindo
- [5]. Darmawan.I (2008). *Analisis Penetapan Insentif Pelayanan Tenaga Perawat di RSUD Dr. Soewondo Kendal*. Tesis UNIP
- [6]. Dewi. A. Susanto. Rossa. E. M. 2011. Panduan Tesis Program Studi Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- [7]. Djati, Pantja. 2003. "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi < Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan vol.5, no.1 hal 24-41. Surabaya : Universitas Kristen Petra
- [8]. Faturochman. 2002. Keadilan Sosial : Suatu Tinjauan Psikologi. Buletin Psikologi tahun VII, No. I Juni 1999, 13-27
- [9]. Ferdinand, Augusty. 2005. Structural Equation Model. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- [10]. Ferdinand, Augusty. 2011. Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- [11]. Gomes, Fauston Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Office
- [12]. Greenberg, J.B. 1995. Managing Behaviour in Organization. USA: practice hall. Inc
- [13]. Handoko, TH.2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi II cetakan keempat belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- [14]. Harmanik, 2005. "Analisa Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan Atasan, Beban Kerja, Kepuasan Atas Supervisi dengan Kepuasan kompensasi. EKOB 15, vol.6. No.2. Hal 153-156. Semarang : universitas Negeri Semarang
- [15]. Hasibuan, M, S, P. 2005. *Sumber Daya Manusia*. Sunarlimenagemenbolspot.Com
- [16]. Lawler, E.E., (1971), *Pay and Organization Effectiveness: A Psychological View*, McGrawHill, New York, USA
- [17]. Lind, E.A and Tyler, T.R. 1988. The Social Psychology of Procedural Justice. Plenum. New York
- [18]. Mangkunegara, A.A.P. 2005. Perilaku dan budaya organisasi. Bandung : PT Refika Adita
- [19]. Miner, J.B. 1992. Industrial Organizational psychology. New York. NY : Mc Graw Hill
- [20]. Notoadmodjo, S.2004. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- [21]. Pareka, 1991. Perilaku Organisasi. Cetakan 2. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- [22]. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi ketiga, cetakan kedua. Jakarta : Balai pustaka
- [23]. Ranupandjoyo, Heid Jrachman dan Saud Husnan. 1983. Manajemen Personalia, cetakan kedua. Yogyakarta : BPFE
- [24]. Rivai, Veitzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Gravindo Persada
- [25]. Sahid, Handoko. 2008. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada
- [26]. Sastrohadywiryo, D.R. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Baskara
- [27]. Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua. Yogyakarta : bagian penerbit STIE YKPN
- [28]. Singgih, TA. Heru K.J. 2016. Pengaruh Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Paramedis di Rumah Sakit. Yogyakarta : UMY
- [29]. Setiawan. D. 2011. *Pengaruh Keadilan Kompensasi Pada Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Propinsi Yogyakarta*. MM UMY: Yogyakarta
- [30]. Sugiyono. 2007. Statistika Untuk Penelitian. CV Alfabeta. Jakarta
- [31]. Tjahjono, H.K. 2007. Validasi item-item Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural: Aplikasi Structural Equation Modelling dengan Cofirmatory Factor Analysis (CFA). Jurnal Akuntansi dan Manajemen. STIE YKPN 18 (2) : 115-123
- [32]. Tjahjono, H.K. 2008a. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Retalisasi (balas dendam) ditempat Kerja. Buletin Ekonomi. 6 (1) : 12-19
- [33]. Tjahjono, H.K. 2008b. Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Konsekuensinya dengan Teknik Meta Analysis. Jurnal Psikologi volume 35 (1). 21-40. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
- [34]. Tjahjono, H.K. 2010. Manajemen Berkeadilan dan Pengaruhnya Pada Outcomes Perusahaan Pengukuhan Jabatan Guru Besar Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- [35]. Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta