

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI, DAN KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP KINERJA

(Studi pada Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Dinas Pendidikan Pemuda
dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta)

Herni Ika Pratiwi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Telp. 0274(387656) Fax. (0274)387646/387649 Website:www.umy.ac.id

ABSTRACT

This research aims to know the influence of work environment against performance, compensation on performance distributif justice, and procedural justice compensation on performance. This research was carried out in the Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Office of education youth and sports special region of Yogyakarta. Data collection research using questionnaires. This research using a sample of as much as 55 employees. The technique of sampling with the purposive sampling non employee criteria of non Civil Servants working in the Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT). Engineering quality testing instruments used is test validity and test reabilitas. A classic assumption test used is the multikolinieritas test, test heterokedastisitas, and a test of normality. Testing the hypothesis that multiple linear regression is used. The test results of this research are as follows (1) significant positive effect of work environment on performance. (2) distributife justice compensation is not significantly to performance. (3) procedural justice compensation is not significantly to performance.

Keywords: work environment, justice, procedural justice compensation distributif compensation, performance.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan ilmu atau seni yang mengatur tentang proses untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan,2000). Pada saat ini setiap organisasi atau lembaga instansi dituntut untuk mampu melakukan perubahan. Perubahan yang dilakukan berupa peningkatan kinerja, dalam hal ini membutuhkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai secara

efektif dan efisien. Peran utama dalam sebuah kegiatan organisasi akan dipegang oleh sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja dari sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang unggul akan mempengaruhi keberhasilan satu organisasi dalam menyusun rencana,

melaksanakan kegiatan operasionalnya dan mengendalikan jalannya organisasi guna mencapai tujuan. Tujuan tersebut akan tercapai apabila pegawai mempunyai kinerja yang tinggi. Kunci keberhasilan atau efektifitas terhadap organisasi adalah kinerja. Kinerja yang tinggi dari karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung dan penerimaan keadilan kompensasi yang diterima oleh pegawai.

Lingkungan kerja yang baik apabila manusia melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Suharto,2010). Lingkungan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan berpengaruh langsung dengan kinerja seseorang tersebut. Apabila lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pegawai memungkinkan pegawai berkinerja lebih optimal. Permasalahan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) bahwa beberapa pegawai merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerjanya sebab beberapa ruang kerja belum ada penerangan yang memadai dan sirkulasi udara yang cukup.

Menurut Rivai (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka untuk perusahaan. Kompensasi menjadi alasan seseorang mencari pekerjaan. Tentunya kompensasi yang diharapkan oleh seorang pegawai adalah kompensasi yang adil. Terdapat dua prinsip keadilan yaitu keadilan memerlukan

sebuah penilaian atas keseimbangan dan kebenaran yang mengacu pada aspek konsistensi, akurasi, kejelasan, kecermatan prosedural serta kesesuaian dengan moral dan nilai waktu. Teori keadilan menurut Tjahjono (2009) membagi teori keadilan menjadi dua yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Fenomena keadilan distributif kompensasi yang terdapat di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) adalah pegawai merasa alokasi kompensasi yang diterima pegawai kurang adil, sebab pegawai yang mempunyai beban pekerjaan banyak dengan pegawai yang mempunyai beban yang sedikit mendapatkan kompensasi yang sama. Adanya fenomena tersebut, maka keadilan distributif kompensasi menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Keadilan prosedural kompensasi merupakan persepsi karyawan tentang proses atau mekanisme alokasi yang diterima oleh karyawan (Tjahjono,2009). Seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi tentunya akan mengharapkan imbalan karena seseorang tersebut telah mengarahkan seluruh tenaga dan pikirannya. Kompensasi yang adil akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, memelihara pegawai, dan menjaga pegawai. Apabila kompensasi yang diterima seseorang tidak adil maka akan berdampak pada kinerja pegawai, mogok kerja, serta munculnya tindakan fisik pegawai seperti meningkatnya ketidakhadiran pegawai. Di BLPT

tidak terdapat fenomena keadilan prosedural, tetapi terdapat riset gap pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Haryani (2013) dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmojo dan Tjahjono (2013).

KAJIAN TEORI

Kinerja

Pentingnya sebuah kinerja dalam sebuah organisasi akan menentukan keberhasilan sebuah organisasi tersebut. Organisasi harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya sehingga pegawai akan mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegoro (2013) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Sofyan (2013) dalam tulisannya mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan dibagi menjadi dua meliputi faktor finansial dan faktor non finansial. Faktor finansial ini terdiri dari gaji, tunjangan, dan jaminan sosial. Sedangkan, faktor non finansial tersebut terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat. Henry (2009) mengatakan bahwa kinerja merupakan kinerja merupakan tingkat pencapaian atas

hasil atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja mempunyai dampak, meliputi dampak positif dan negatif. Dampak positif meliputi organisasi tempat pegawai bekerja akan berkembang dengan pesat, memperoleh target sesuai dengan saasaran, mengurangi resiko yang terjadi dalam perusahaan, dan pegawai akan semakin solit karena mereka bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target organisasi. Dampak negatif kinerja meliputi organisasi tidak mempunyai perkembangan untuk maju bahkan mengalami penurunan, target organisasi tidak akan tercapai atau terbengkalai, serta memperoleh banyak resiko dalam organisasi karena kinerja pegawai tidak sesuai. Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung Jawab

Keadilan Distributif Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan menurut Rivai (2004). Kompensasi yang diharapkan oleh seorang pegawai adalah kompensasi yang adil. Keadilan distributif kompensasi merupakan persepsi pegawai mengenai pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembayaran atau

kompensasi dalam sebuah organisasi (Tjahjono, 2008). Pemberian kompensasi di dalam organisasi akan diatur dengan baik sehingga akan menjadi sistem yang baik dalam organisasi. Kompensasi yang diberikan secara baik maka akan mencapai tujuan seperti menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, pemenuh peraturan-peraturan Indikator keadilan distributif kompensasi ini diadopsi oleh Tjahjono (2006):

1. Kompensasi yang dilakukan ditempat kerja sudah menggambarkan usaha yang dilakukan pegawai dalam pekerjaan selama ini.
2. Kompensasi telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai.
3. Kompensasi telah menggambarkan apa yang diberikan pegawai pada tempat kerja.
4. Kompensasi telah sesuai dengan kinerja yang diberikan pegawai.

Keadilan Prosedural Kompensasi

Keadilan prosedural dalam konteks kompensasi merupakan persepsi pegawai tentang mekanisme dan evaluasi alokasi kompensasi dalam organisasi (Tjahjono, 2008). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mc Farlin & Sweency, P.D terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keadilan prosedural meliputi tingkat kepercayaan terhadap

supervisor, karakteristik tugas, frekuensi *feedback* dalam proses komunikasi, kinerja manajerial, dan budaya organisasi.

Indikator yang digunakan dalam keadilan prosedural kompensasi menurut (Tjahjono,2009) meliputi :

1. Kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan.
2. Kompensasi melibatkan karyawan.
3. Kompensasi diaplikasikan secara konsisten
4. Kompensasi tidak mengandung bias.
5. Kompensasi dari sumber yang akurat.
6. Kompensasi memungkinkan memberikan masukan atau koreksi.
7. Kompensasi sesuai etika dan standar moral.

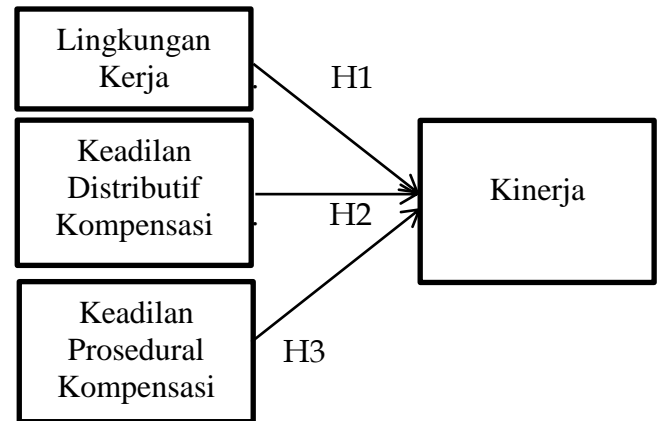
Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah lingkungan kerja (Norianggono, Hamid & Ruhana, 2014). Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang memperhatikan kebutuhan pegawai seperti lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman akan meningkatkan kinerja. Sedarmayanti (2001) mengungkapkan bahwa garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar pegawai

bekerja, hal tersebut dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan, sebagai contoh adalah meja, kursi, dan lainnya. Kategori yang kedua adalah lingkungan umum atau lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, suara bising, dan sebagainya. Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyan (2013) menunjukkan lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya fasilitas Kerja, gaji yang kurang sesuai dengan harapan pegawai akan membuat pegawai setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja, dan hubungan kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2001) meliputi :

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan kerja.
7. Hubungan rekan kerja.



Hipotesis :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BLPT.

H2 : Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BLPT.

H3 : Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BLPT.

METODE PENELITIAN

Subjek dan Objek

Subjek menurut Sekaran (2006) adalah satu anggota dari sampel. Subjek penelitian merupakan suatu yang diteliti baik orang, benda atau lembaga organisasi. Subjek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Balai Latihan Pendidikan Teknik Dinas Pemuda dan Olahraga DIY. Objek penelitian merupakan suatu hal yang mendasari pemilihan, pengelolaan, dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dari sebuah penelitian. Objek penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Pendidikan Teknik Dinas Pemuda dan Olahraga DIY.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sekaran (2006) adalah mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Artinya populasi merupakan kelompok orang atau kejadian yang ingin diteliti oleh peneliti. Sampel (*sample*) menurut Sekaran (2006) adalah sampel merupakan sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari sebuah populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan *purposive sampling*. Menurut Hartono (2013) *purposive sampling* dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi yang harus berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah pegawai non PNS yang bekerja di BLPT Disdikpora DIY yaitu sebanyak 57 orang.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang asli artinya pengumpulan data dilakukan langsung pada sumbernya. Data primer menurut Istijanto (2008) adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab penelitian secara khusus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner, kuesioner ini menggunakan skala likert 1-5.

Uji instrumen merupakan uji yang digunakan untuk mengukur keadaan senyatanya dan keakuratan dari sebuah variabel.

1. Validitas

Uji ini digunakan untuk menguji koefisien, koefisien dapat dikatakan valid apabila pertanyaan dalam koefisien tersebut mampu untuk mengukur sesuatu yang akan diukur oleh koefisien tersebut. Kriteria keputusan bahwa koefisien tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006) apabila nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha = 5\%$).

2. Reabilitas

Menurut Sekaran (2006) reabilitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen. Suatu konstruk dikatakan valid apabila jika *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2006).

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja	0,872
Keadilan Prosedural	0,905
Keadilan Distributif	0,872
Lingkungan Kerja	0,799

Hasil tabel diatas diketahui bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel artinya bahwa item pernyataan dalam kuesioner atau kuesioner yang digunakan sudah konsisten. Instrumen tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronach Alpha* $> 0,60$.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis data meliputi uji

mutikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

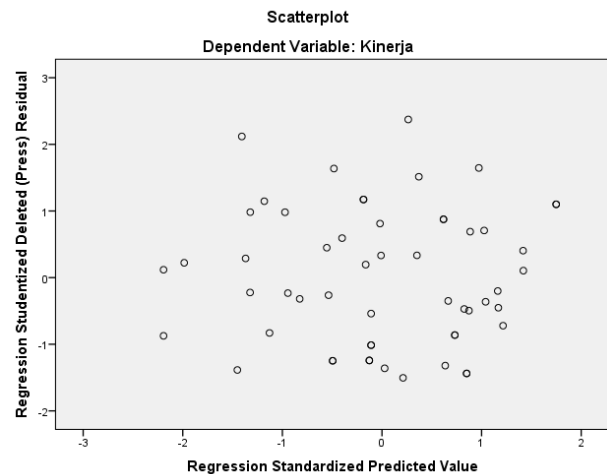
Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen).

Variabel	VIF	Tolerance
Keadilan Prosedural	1,223	0,818
Keadilan Distributif	1,280	0,781
Lingkungan Kerja	1,342	0,745
Dependen variabel : Kinerja		

Berdasarkan di atas maka X1 (lingkungan kerja), X2 (keadilan distributif), dan X3 (keadilan prosedural), tidak terjadi multikolonieritas. Hal ini ditandai dengan nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,10.

2. Heterokedastisitas

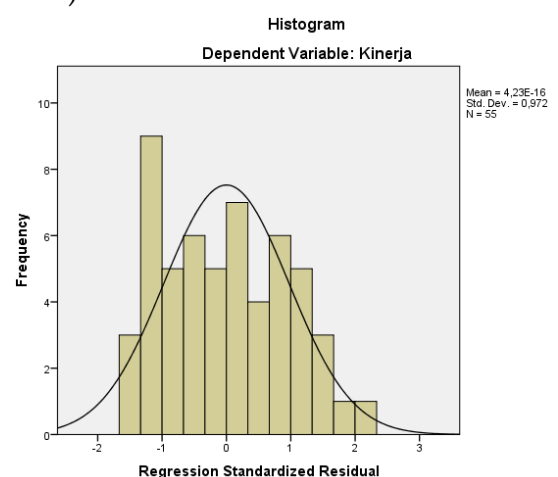
Uji heterokedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi tidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (variabel dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID.



Berdasarkan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut.

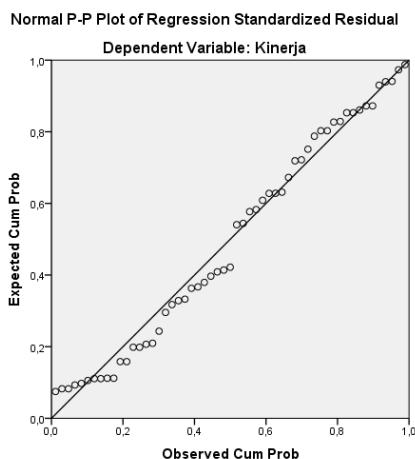
3. Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Rahmawati et.al,2014).



Berdasarkan gambar grafik histogram diatas pada uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa grafik normalitas terlihat bahwa grafik ini

terdistribusi normal. Hal ini ditandai dengan adanya gambar grafik yang tidak cenderung menceng kekanan atau ke kiri.



Berdasarkan grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal. Titik-titik tersebut juga menyebar mengikuti garis diagonal. Hasil tersebut menandakan bahwa model regresi layak untuk digunakan karena memenuhi normalitas.

Uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memberikan hasil :

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,200	Terdistribusi Normal

Hasil di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan angka 0,200. Angka $0,200 > 0,05$ yang menandakan data tersebut terdistribusi normal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model	Standardize d Coeficien	T	Sig
	Beta		
Constant		5,810	0,000
K. Prosedural	-0,214	-1,661	0,103
K. Distributif	0,071	0,540	0,591
Lingkungan	0,570	4,216	0,000
Adjusted R Square	0,265		
Dependen Variabel : Kinerja			

1. Koefisien detirminasi (*Adjusted R Square*)

Nilai *Adjusted R Square* dari hasil regresi diperoleh nilai 0,265 artinya 26,5% variabel kinerja dijelaskan melalui varabel independen yaitu lingkungan kerja, keadilan distributif kompensasi, dan keadilan prosedural kompensasi. Sisanya 73,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2. Uji t

Hasil pengujian regresi yang kedua pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai *Standardized Coefficeint* (Beta). H1 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja diterima karena signifikannya kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) dalam mengelola sumber daya manusianya akan memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawai BLPT. Lingkungan kerja yang nyaman terdapat sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang memadai, dan tata

kelola warna yang sesuai akan mendorong pegawai mempunyai kinerja yang tinggi. Artinya apabila lingkungan kerja yang diberikan semakin baik maka kinerja yang dilakukan oleh pegawai juga akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosa (2015) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak". Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 yang menyatakan keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak karena signifikannya lebih dari 0,05. Hal ini berarti keadilan distributif kompensasi di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap keadilan distributif kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja mereka. Artinya bahwa pegawai tidak menghiraukan keadilan distributif kompensasi. Hasil wawancara dengan pegawai non PNS BLPT memberikan hasil bahwa keadilan distributif kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut dipengaruhi oleh keinginan pegawai untuk dapat diterima menjadi pegawai PNS, sehingga adil maupun tidak keadilan distributif kompensasi yang diberikan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

sebelumnya menurut Tjahjono dan Atmojo (2016) dengan hasil Keadilan distributif tidak berpengaruh pada kinerja.

H3 yang menyatakan keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak karena signifikannya lebih dari 0,05. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan prosedural kompensasi jika dilihat dari segi kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, kompensasi melibatkan karyawan, dan kompensasi tidak mengandung bias tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT). Pegawai tidak akan menghiraukan bahwa keadilan prosedural kompensasi yang diberikan kepada pegawai, hal ini ditandai dengan adanya kinerja yang tinggi. Hasil wawancara dengan pegawai non PNS BLPT memberikan hasil bahwa keadilan prosedural kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut dipengaruhi oleh keinginan pegawai untuk dapat diterima menjadi pegawai PNS, sehingga adil maupun tidak keadilan prosedural kompensasi yang diberikan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Tjahjono dan Atmojo (2016) dengan hasil keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil uji F adalah sebagai berikut :

F hitung	Sig
7,497	0,000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa F hitung sebesar 7,497 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya lingkungan kerja, keadilan distributif kompensasi, dan keadilan prosedural kompensasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil uji hipotesis penelitian ini telah dibahas pada Bab IV, berikut ini adalah hasil kesimpulan yang telah di bahas pada pembahasan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. Keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Saran

Sebaiknya pegawai lebih meningkatkan kualitas pekerjaannya supaya lebih baik lagi dan pegawai harus meningkatkan pekerjaan supaya sesuai dengan apa yang ditentukan oleh Balai Latihan Pendidikan Teknik.

Organisasi sebaiknya memberikan ruangan yang lebih nyaman bagi pegawai seperti lebih mengurangi suara-suara yang dapat mengganggu pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan analisis diatas maka penulis memberikan saran untuk penelitian selanjutnya adalah dapat menambahkan variabel lain yang hendak diteliti yang akan mempengaruhi kinerja seperti stres kerja dan kedisiplinan. Selain menambahkan variabel lain, maka penelitian selanjutnya sebaiknya menambah responden yang lebih banyak.

Keterbatasan

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat minim yaitu sebanyak 57 responden.
2. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, sehingga masih banyak biasanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., & Saifullah, Z. (2014). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment : A Case Study of Banking Sector of Balochistan. *Journal of Information Engineering and Application*, 25-31.
- Atmojo, S. T., & Tjahjono, H. K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit. *JBTI*, 17-27.
- Budianto, A. T., & Kartini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada PT Perusahaan Gas Negara. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 100-124.
- Budiato, Y., & Wardani, R. P. (2005). Peran Keadilan Distributif, Prosedural dan Keadilan Intraksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Psikologi*, 109-126.
- Edy, R. I. (2013). *Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimesiasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan*. Yogyakarta: JBTI.
- Hartono, J. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, S., & Haryani. (2013). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 1-15.
- Hidayat, R. M., Tjahjono, H. K., & Fauziyah. (2017). *Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Yogyakarta: 2017.
- Istijanto. (2006). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2250-3153 .
- Jean, K. N., Ngui, T. K., & Robert, A. (2017). Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 25-42.
- Lewis, R. (2013). Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Intraksional Kompensasi dan Komitmen Karyawan. *JRMB*, 1-14.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McFarlin, D., & Sweeney, P. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictores of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 626-637.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Norianggono, Y. C., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Telekom Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-10.
- Prawoto, N., Nazaruddin, I., Supriyono, E., Yaya, R., Widowati, R., Kusumawati, R., et al. (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Publikasi Karya Ilmiah*. Yogyakarta: UPFE UMY.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Rahwati, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2014). *Statistika Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Murai Kencana.
- Riyansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 811-820.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi/Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Unit Ophir Sariak. *e-jurnal Apresiasi Ekonomi*, 187-197.
- Schappe, S. (1998). Understanding Employee Job Satisfaction : The Importance of Procedural and Distributive Justice. *Journal Business and Psychology*, 493-503.
- Sedamaryanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bandung: Refika Aditama.

- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *Directory of Open Access Journals (DOAJ)*, 1471-1490.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 18-23.
- Suharto. (2010). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Derivatif*, 19-28.
- Tjahjono, H. K. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Visi Solusi Madani.
- Yasa, I. S., & Utama, I. M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *Directory Of Open Journal (DOAJ)*, 609-623.