

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT

(Studi pada Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Proponsi Sulawesi Tengah)

Isnar Anas

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : Isnarumy@yahoo.com

Heru Kurnianto Tjahjono

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : heruutilitas@yahoo.com

Fauziah, SE.,M.Si

University Muhammdiyah Yogyakarta

Email : fauziah@umy.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah yang merupakan sarana kesehatan organisasi dilingkungan Kecamatan Lakea sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah dalam bidang kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. Jumlah populasi di Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol sebanyak 38 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner, dan teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif, prosedural kompensasi, kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keadilan distributif, prosedural kompensasi, dan kinerja perawat di Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata Kunci : Keadilan distributif, prosedural kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja perawat.

© 2018JBTI. All rights reserv

1. PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan sarana kesehatan organisasi dilingkungan Kecamatan Lakea Kabupaten Buol untuk menjalankan tugas pelaksanaan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan adalah untuk memberi tanggung jawan serta wewenang dibidang kesehatan, sebagaimana tugas yang diberikan perawat Kesehatan dalam fungsi mengembangkan serta

membina kesehatan masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan dalam bentuk kegiatan pokok dan menyeluruh serta terpadu diwilayah kerjanya.

Dinas Kesehatan Masyarakat Puskesmas yang didirikan oleh pemerintah daerah untuk memberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang dituntut untuk memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat sebagai tugas dalam bentuk pengabdian terhadap pemerintah dan masyarakat yang memerlukan pengobatan dan jasa kesehatan serta biaya yang terjangkau. Terkadang karena biaya murah inilah yang dikawatirkan pelayanan Puskesmas tidak seperti yang diharapkan oleh pasien oleh karena itu sangat perlu suatu konsep berwawasan pelanggan atau pasien dimana Puskesmas dapat memusatkan perhatian penuh terhadap kebutuhan dan keinginan pasien. Sidanty, 2015.

Bila usaha yang dilakukan oleh perawat untuk bisa mencapai kualitas pelayanan yang lebih baik belum tentu sama seperti yang diinginkan oleh pasien dan kepuasan yang dirasakan tergantung dari kualitas pelayanan yang diterima maka konsumen tidak puas. Apabila harapan sama atau lebih kecil dari kualitas pelayanan yang diterima maka pasien akan lebih puas, yang harus diperhatikan oleh pelayanan dokter misalnya ketanggapan keluhan pasien agar secepatnya ditangani serta menjelaskan informasi yang lebih jelas terhadap pasien.

Kualitas jasa yaitu sikap keinginan dan keunggulan yang diharapkan untuk memenuhi kepuasan dalam konsumen apa yang di evaluasi dan harapan yang dirasakan juga bisa diartikan tingkat perasaan seseorang terhadap kinerja yang dan prosedur dengan harapan, puas atau tidak puasnya konsumen yang merupakan perbedaan atau harapan serta kinerja yang dirasakan dan apabila jasa yang dirasakan sesuai dengan harapan yang baik maka konsumen akan merasa lebih puas.

Motivasi adalah suatu proses yang mengarahkan dan membangkitkan semangat untuk bekerja, dan pencapaian tujuan pada motivasi yang tinggi untuk mengembangkan efisiensi tenaga perawat bahwa keadilan dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Hasibuan, 1999).

2. KAJIAN TEORI

Keadilan distributif, kepuasan kerja dan kinerja perawat

Keadilan distributif merupakan pemikiran seseorang atau persepsi individu karyawan serta keadilan seperti upah dan hasil yang bernilai yang didistribusikan pada organisasi. Keadilan distributif juga sebagai alokasi dan hasil yang konsisten dan berhubungan pada teori *equitas* menjelaskan bahwa karyawan akan selalu mendapatkan hasil serta penghargaan yang mereka berikan kepada karyawan. Keadilan distributif dapat juga mempengaruhi kepuasan karyawan dan berbagai pekerjaan berhubungan hasil seperti upah, tugas pekerjaan, dan kejujuran serta bersepakat untuk kemajuan bersama. (Foley *et al*, 2005).

Keadilan distributif yaitu dimana keadilan yang berhubungan pada alokasi *outcome* dan kinerja dapat diterima karyawan seperti kepuasan, dan pengaruh kekuatan maupun penilaian yang adil atau tidaknya hasil yang telah didapat (Folger dan Konovsky, 1989 ; Masterson *et al.*, 2000).

Kepuasan kerja merupakan kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya dalam organisasi. Kepuasan kerja juga yaitu tingkat rasa puas individu karena mereka mendapat upah yang lebih banyak dari bermacam-macam pekerjaan dalam organisasi ditempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja yaitu dimana faktor yang mendapatkan hasil sangat penting untuk bisa optimal dan orang tersebut akan merasa puas dalam pekerjaannya dan ia akan berusaha

semaksimal mungkin untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya untuk bisa menghasilkan kerja yang lebih baik lagi. Dengan demikian penelitian terdahulu menjelaskan bahwa keadilan prosedural berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja. (Luthans, 2005).

H1 : Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat

H2 : Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Keadilan prosedural kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat

Keadilan prosedural merupakan proses yang digunakan untuk mendistribusikan penghargaan. Keadilan prosedural juga memiliki dua elemen yang sangat penting adalah pengendalian proses dan penjelasan. Pengendalian proses yaitu ketersediaan ruang dalam menyampaikan pandangan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan terhadap pembuat keputusan penjelasan yang merupakan bagaimana alasan-alasan yang dijelaskan oleh pihak manajemen hasil yang diberikan. Keadilan interksional adalah persepsi seseorang yang diperlakukan dengan penuh perhatian dan lebih baik.

Individu yang ada didalam organisasi perlu memperhatikan bagaimana pembuatan keputusan secara adil agar mereka merasa bahwa organisasi serta karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan bila organisasi melaksanakan prosedur secara adil, (Green Berg dan Baron 2003).

Berarti dengan adanya keadilan prosedural sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana meliputi reaksi atau sikap seseorang untuk mematuhi pekerjaan dan berinteraksi sesame teman kerja atau pimpinan dan mematuhi aturan dalam berbagai organisasi yang diberikan dari perusahaan. (Taylor dalam Pareke,2003).

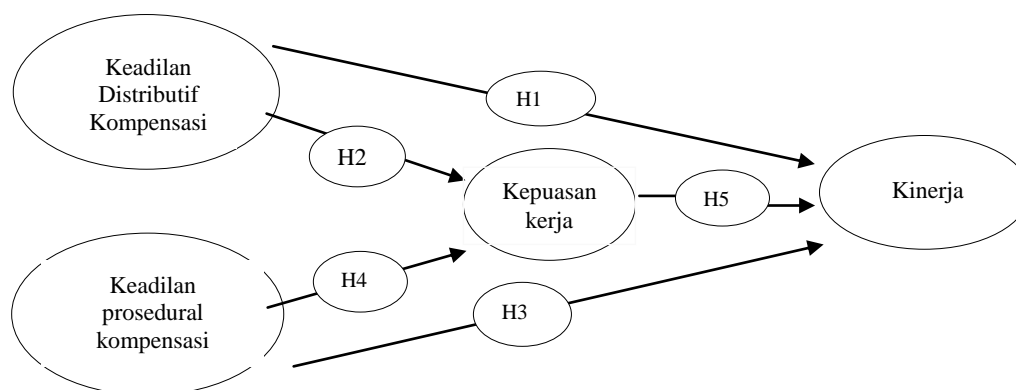
H3 : Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H4: keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam teori- teori diatas pemenuhan kepuasan kerja dan kinera dapat mendorong dan memotivasi lebih baik dalam individu bahwa kepuasan kerja yaitu perilaku yang menjadi acuan atau kunci yang paling utama dalam melakukan pekerjaan untuk bisa meningkatkan kinerja yang lebih baik melalui kepuasan kerja. (Luthans, 2005).

H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu perawat perempuan sebanyak 19 orang (50%) dan sisanya laki-laki sebanyak 19 orang (50%). Responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berumur 21-30 tahun sebanyak 31 orang (81,5%). Berdasarkan dari latar belakang pendidikan, sebagian besar perawat mempunyai latar belakang S-1 yaitu sebanyak 29 orang (76,3%). Responden dengan masa kerja 1-5 tahun menempati jumlah terbanyak yaitu 34 orang (89,4%).

Pengujian Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 38 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X1) dan Keadilan Prosedural Kompensasi (X2)

Indikator	Rxy	r-tabel	Sig.	A	Keterangan
X1.1	0.944	0,320	0,000	0,05	Valid
X1.2	0.955	0,320	0,000	0,05	Valid
X1.3	0.941	0,320	0,000	0,05	Valid
X1.4	0.930	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.1	0.859	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.2	0.847	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.3	0.907	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.4	0.785	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.5	0.874	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.6	0.889	0,320	0,000	0,05	Valid
X2.7	0.833	0,320	0,000	0,05	Valid

Sumber: hasil olah data 2018

Dari Tabel 4.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,320 ($\text{sig.} < 0,05$), sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi adalah valid. Sedangkan uji validitas variabel Kepuasan dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kepuasan (Z) dan Kinerja (Y)

Indikator	rxy	r-tabel	Sig.	A	Keterangan
Z1.1	0.703	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.2	0.795	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.3	0.778	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.4	0.720	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.5	0.757	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.6	0.843	0,320	0,000	0,05	Valid
Z1.7	0.827	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.1	0.657	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.2	0.744	0,320	0,000	0,05	Valid

Y1.3	0.782	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.4	0.832	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.5	0.721	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.6	0.801	0,320	0,000	0,05	Valid
Y1.7	0.772	0,320	0,000	0,05	Valid

Dari Tabel 4.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,320 (sig. $< 0,05$), sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepuasan dan Kinerja Pegawai adalah valid.

Pengujian Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument yang artinya mampu untuk mengukur konsep kuesioner yang seharusnya diukur. Antara skor butir pertanyaan dengan skor total, untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2013).

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi	0,958	$\geq 0,60$	Reliabel
Keadilan Prosedural Kompensasi	0,939	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan	0,889	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,877	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2018

Dari Tabel 4.4 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai adalah reliabel (Sugioyono, 2007).

Uji Hipotesis 1 dan 2

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi adalah memiliki distribusi data normal dan mendekati normal (Ghozali, 2013). Dalam penggunaan uji normalitas, dan menganalisis melihat nilai jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09514148
	Absolute	.134
Most Extreme Differences	Positive	.134
	Negative	-.081

Kolmogorov-Smirnov Z	.828
Asymp. Sig. (2-tailed)	.499

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji asumsi dalam analisis model regresi dan ditemukan adanya korelasi bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas dan gejala korelasi antara variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk apakah model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel bebas dan jika dan jika nilainya tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 Maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	1.676	10	Tidak ada multikolinearitas
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	1.676	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas dalam metode VIF, nilai VIF < 10 , yang artinya semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* dalam periode pengamatan yang lain, cara untuk mendeteksi apakah ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dan dengan menggunakan uji *glejser* dengan meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen dengan nilai tingkat kepercayaan yaitu 0,05 jika nilai signifikan lebih besar dari nilai ($\alpha = 0,05$) maka model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	0.450	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	0.087	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan di atas hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai variabel *intervening*. Berikut ini Tabel 4.13 hasil Regresi Linier:

Tabel 4.13. Hasil Regresi Linier Model Persamaan I

<i>Variabel</i>	Koefisien Beta	t-hitung	Sig
Keadilan Distributif Kompensasi (X ₁)	0.479	3.868	0.000
Keadilan Prosedural Kompensasi (X ₂)	0.433	3.498	0.001
R ² : 0,680			
Adjusted R ² : 0,662			
F-statistik : 37,182 Sig. = 0,000			
N : 38			
Variabel Dependen (Z) : Kepuasan			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Uji Hipotesis 3,4 dan 5

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi adalah memiliki distribusi data normal dan mendekati normal (Ghozali, 2013). Dalam penggunaan uji normalitas, dan menganalisis melihat nilai jika nilai probabilitas > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38486311
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.088
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.518

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji asumsi dalam analisis model regresi dan ditemukan adanya korelasi bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas dan gejala korelasi antara variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk apakah model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel bebas dan jika dan jika nilainya tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 Maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi (X ₁)	2.392	10	Tidak ada multikolinearitas

Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	2.261	10	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Organisasi (Z)	3.125	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* dalam periode pengamatan yang lain, cara untuk mendeteksi apakah ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dan dengan menggunakan uji *glejser* dengan meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen dengan nilai tingkat kepercayaan yaitu 0,05 jika nilai signifikan lebih besar dari nilai ($\alpha = 0,05$) maka model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	0.583	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	0.128	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (Z)	0.158	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai variabel *intervening*. Berikut ini Tabel 4.17 dari Regresi Linier:

Tabel 4.17. Hasil Regresi Linier Model Jalur Persamaan II

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Sig
Keadilan Distributif Kompensasi (X_1)	0.227	2.040	0.049
Keadilan Prosedural Kompensasi (X_2)	0.225	2.076	0.046
Kepuasan (Z)	0.541	4.254	0.000
R^2 : 0,824			
Adjusted R^2 : 0,808			
F-statistik : 53,040 Sig. = 0,000			
N : 38			
Variabel Dependen (Y) : Kinerja Pegawai			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Analisis regresi Linier

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif kompensasi dan prosedural kompensasi terhadap kinerja perawat dan kepuasan kerja.

Variabel dibabukan secara parsial. Penjabaran hasil koefisien regresinya pada tabel berikut ini.

Tabel 4.18 Hasil Regersi

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	t- hitung	Sig
Keadilan Distributif	Kepuasan Kerja	0,479	3,868	0,000
Keadilan Prosedural		0,433	3,498	0,001
Keadilan distributif	Kinerja perawat	0,227	2,040	0,049
Keadilan Prosedural		0,225	2,076	0,045
Kepuasan Kerja		0,541	4,254	0,000

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui dari masing-masing variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pengaruh keadilan distributif kompensasi dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu regresi keadilan distributif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,479 dan regresi prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,433, keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja perawat sebesar 0,227, keadilan prosedural terhadap kinerja perawat sebesar 0,225 dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat memberikan nilai yang paling besar yaitu 0,541.

Pembahasan

Pengaruh keadilan distributif, kepuasan kerja dan kinerja perawat

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Distributif Kompensasi meningkat, maka Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Penny Hasrani (2009) dengan judul "Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja". Berarti dengan adanya keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan dan terbukti memberi pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti jika karyawan merasa adil terhadap pemberian imbalan dari perusahaan karena telah memiliki kepuasan yang diberikan dari perusahaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Tiwu Atmojo (2016), menyatakan bahwa keadilan distributif sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karena kinerja yang berkualitas dapat dihasilkan untuk mencapai suatu tujuan dalam keputusan organisasi dan mendapat hasil yang lebih adil dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh keadilan prosedural kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural Kompensasi

meningkat, maka Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Menurut Lewis (2013)

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novega (2013), menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap seseorang untuk mematuhi pekerjaan dan berinteraksi teman rekan kerja atau pemimpin dan membentuk peraturan dalam bentuk organisasi yang diberikan dari perusahaan

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh She Hwei (2012), menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan dan terbukti memberi pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti jika karyawan merasa adil terhadap pemberian imbalan dari perusahaan karena telah memiliki kepuasan yang diberikan dari perusahaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lopez dalam (Suharto dan Budhi Chayono, 2005). Mempunyai tingkat yang signifikan karena kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dari tergabung kinerja secara umum maka dapat diketahui bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

1. Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Semakin tinggi keadilan distributif maka semakin tinggi pula kinerja.
2. Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Semakin meningkat keadilan distributif maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
3. Prosedural Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja.
4. Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Semakin meningkat keadilan prosedural kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
5. Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Semakin tinggi kepuasan maka semakin tinggi pula kinerja.

6. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan simpulan maka saran yang dapat dijelaskan sebagai berikut adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Di Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol koefisien positif searah, dan koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dari koefisien keadilan distributif dan keadilan prosedural.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian lain dapat mengkonfirmasi teori mengenai faktor Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai variabel intervening tersebut. Diharapkan bagi para peneliti lain dapat

menambah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan atau penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian berikutnya.

Keterbatasan Penelitian

1. Sampel hanya 38, diharapkan atas peneliti selanjutnya mengambil sampel lebih banyak sehingga generalisasi dapat lebih luas.
2. Kuesioner tertutup sehingga informasi terbatas agar dapat menggali lebih banyak informasi bisa digunakan kuesioner terbuka/wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Penny Hasrani, 2009. *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal bisnis strategi, Vol 17 No 1, Juli.
- Foley *et al*, 2005. Major Depression and the Metabolic Syndrome. *Twin Recaurch and Human Genetic*; 13.4. 347-58.
- Folger, R. dan Konovsky, M.A. (1989). *Effect of procedural and distributive justice on Reaction to pay raice decisions*. Academic of Management Journal. 32(1):115-130.
- Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Green Berg dan A. Baron 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Thir Editon. Alin and Bacon. A Division of Schuster. Masachusets.
- Hafizurrachman, 2009. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit di Q Hospital. *Majala Kedokteran Indonesia*. Vol.59.No.8.Agustus.hal 45.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayah, Siti dan Haryani. 2013. *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Hudatama Semarang*. Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi No. 35/Th. XX/Oktobre 2013.
- Kreitner dan Kinicki (2003). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Lewis, R Philipus. 2013. *Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Kompensasi Dan Komitmen Karyawan*. JRMB, Volume 8, No.1 Juni 2013.

- Luthans, 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Alih Bahasa : Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta.
- Muninjaya, 2011. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*, Jakarta, EGC.
- Noe. 2011. *Fundamentals Of Human Resources Management*. New York: Mcgraw-Hill.
- Novega, 2015. *Analisis Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif dan Religiusitas Terhadap Komitmen Efektif Pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II*. Jurnal
- Pareke, 2003. Religious involment Among older, African Americans, *journal of aging and health*.
- Potter, 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan*. Konsep, proses, dan praktik, Edisi 4 Vol Komalasar , dkk. Jakarta ; EGC.
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins SP dan judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat Hal; 256.
- Sidanti, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, di Siplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pagawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal *JIBEKA* Vol 9 No1 Februari 2015, Hal; 44-53.
- Singgih Tiwu Atmojo, 2016. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit*. Jurnal Magister Manajemen UMY. Vol.Voll, No.1,
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suharto dan Budhi Chayono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah* Jurnal, JRBT Vol.1, Yogyakarta.
- Tjahjono, Heru K. 2014. *The fairness of organization's performance appraisal, social capital, and the impact toward affective commitment* . *International Journal of Administrative Sciences & Organization*, 21(3):173-179.
- Tjahjono, Heru K, Palupi, Nuri, Rafika, 2014. *Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir terhadap perilaku Retalisasi Karyawan Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan Kepuasan Karir sebagai Variabel Pemediasian*. *Jurnal Universitas Paramadina Vol. 11 No 2 Agustus 2014*.
- Tjahjono, Heru K, Sigit Tiwu Atmojo, 2016. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit*. *Jurnal Muhammadiyah Yogyakarta Vol. Voll, No.Februari 2016*.

- Tjahjono, Heru k, 2008. *Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural dinilai adil bagi sebagian Karyawan*. Universitas Gadjah Mada.
- Tjahjono, Heru K. 2008. *Pengaruh Keadilan Keorganisasian dan Model Sosial pada Outcomes*, Cetakan pertama, Yogyakarta: UPFE UMY
- Triana Gina, 2014. *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Chevron Pasific Indonesia di Rambai Riau)*. Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja ; Edisi ke 3*. PT. Raja Grafindo Prasada; Jakarta.