

## HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEPUASAN KERJA PADA GURU

**Nawangsih Winantu**

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. Email [nawangsihwinantu@mhs.unesa.ac.id](mailto:nawangsihwinantu@mhs.unesa.ac.id)

**Olievia Prabandini Mulyana**

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. Email [olieviaprabandini@unesa.ac.id](mailto:olieviaprabandini@unesa.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap distributif dengan kepuasan kerja pada guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 33 guru dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi terhadap keadilan distributif dan skala kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi pearson *product moment*. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,402 ( $r=402$ ) yang artinya terdapat hubungan antara variabel persepsi keadilan distributif dengan kepuasan kerja dimana hubungan antar variabel adalah searah. Artinya semakin tinggi persepsi terhadap keadilan distributif yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

**Kata Kunci:** Keadilan Distributif, Kepuasan Kerja, Guru.

### Abstract

*This research is aims to determine the relationship between the distributive justice perception with job satisfaction of teachers. This research use quantitative research method and applying population sampling to 33 teachers as the subject. The scales of distributive justice and job satisfaction will be used as research instrument. To analyse its data, product moment correlation analysis will be applied. The result of data analysis shows the value of the correlation coefficient as 0.402 ( $r = 402$ ) which means there is a relationship between the perceptual variables of distributive justice with job satisfaction where the relationship between variables are in the same direction. This means that the higher the distributive justice perception owned by the teacher, the higher the job satisfaction.*

**Keywords:** *Distributive Justice, Job Satisfaction, Teacher.*

### PENDAHULUAN

Mutu hasil pendidikan tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini berkaitan dengan pendapat Pratiwi (2013) bahwa dari keberhasilan pendidikan terutama ditentukan oleh mutu gurunya. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan hal penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, dan lain-lain.

Meningkatkan kepuasan kerja pada guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah hasil kerja (kinerja) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Kinerja guru ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain iklim organisasi, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru (Falahy dalam Yayuk, 2012). Kepuasan kerja guru akan berdampak pada kinerja guru dalam pembelajaran maupun diluar pembelajaran.

Menurut Spector (1997), kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja guru yang memiliki tingkat kepuasan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam sekolah.

Kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja guru tentunya membawa dampak tersendiri yang berpengaruh kepada sekolah, organisasi, dan tentunya guru itu sendiri. Peranan faktor kepuasan kerja bagi guru dalam satu sekolah merupakan hal penting untuk produktivitas sekolah maupun untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Guru bekerja dalam keadaan terpaksa, guru cenderung akan menghasilkan hasil kerja yang kurang maksimal. Hal ini berkaitan dengan pendapat dari Devi (2009) yang menyatakan bahwa guru yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Seorang guru yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat bekerja sama sebagai suatu bagian dari banyak bagian dalam organisasi untuk mencapai tujuan akhir organisasi, maka pekerja tersebut layak memperoleh hak-haknya sebagai kompensasi logis dari jerih payahnya. Kompensasi tersebut harus sesuai dengan fungsi, tugas, serta beratnya tugas yang dikerjakan oleh pekerja, dengan kata lain kompensasi yang diterima harus memenuhi asas keadilan (Faturachman, 2012).

Keadilan menjadi suatu hal yang semakin penting pada masa sekarang ini. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Perilaku menyimpang itu kemungkinan akan berdampak pada proses pembelajaran. Sebaliknya, apabila guru merasa bahwa pekerjaan yang ditugaskan sudah sesuai dan adil maka akan berdampak baik dengan lingkungan sekolah seperti memiliki hubungan baik dengan guru yang lain dan anak

Berdasarkan prinsip keadilan, apabila pekerja mempersepsikan suatu ketidakadilan mereka dapat meramalkan untuk mengambil salah satu dari enam pilihan yaitu mengubah masukan mereka; mengubah keluaran mereka; mendistorsikan persepsi mengenai diri; mendistorsi persepsi mengenai orang lain; memilih acuan yang berlainan; berhenti dari pekerjaan (Robbins, 2008).

Menurut *equity theory* dari Adams (dalam Faturachman, 2012), keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila penerimaan dan masukan kepada para pekerja sebanding. Hasil pemberian dan penghargaan setiap pekerja yang bersifat personal oleh para pekerja dipersepsikan untuk menilai keadilan distributif (Tjahjono, 2008). Ketika pekerja melakukan perbandingan dan pekerja tersebut mendapati bahwa perbandingan tersebut menjadi lebih besar atau lebih kecil, pekerja akan menilainya tidak adil. Namun, apabila pekerja mendapatkan bahwa dari perbandingan tersebut proporsi yang diterima olehnya lebih besar, ada kemungkinan bahwa hal itu lebih ditoleransi atau tidak dikatakan tidak adil dibandingkan apabila proporsi yang diterimanya lebih rendah daripada yang semestinya.

Studi pendahuluan dilakukan pada salah satu sekolah yang merupakan sekolah negeri di Sidoarjo. Sekolah tersebut berakreditasi A sesuai dengan Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode pengambilan wawancara kepada 6 guru di sekolah tersebut. Dari studi pendahuluan tersebut menyebutkan bahwa 4 guru menyatakan telah merasa adil tentang penggajian, beberapa guru menyatakan bahwa tugas yang diberikan sudah adil dan guru juga telah

merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya. Namun terdapat 2 guru yang merasakan bahwa gaji yang diterima kurang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Keadilan dapat dirasakan oleh setiap guru yang bekerja di sekolah tersebut, karena perlakuan dan kelayakan atas hak-hak yang mereka terima biasanya mereka bandingkan dengan guru-guru yang lain. Para guru membandingkan bahwa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Apabila guru mempersepsikan negatif terhadap keadilan distributif yang diterimanya, maka mereka akan cenderung tidak merasa puas yang nantinya akan mempengaruhi motivasi saat bekerja dan itu akan berdampak pada penyerapan ilmu anak didik.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi sebuah gambaran tentang sejauh mana hubungan antara persepsi terhadap keadilan distributif dengan kepuasan kerja, oleh karena itu penelitian ini berjudul "Hubungan Antara Persepsi terhadap keadilan distributif dengan kepuasan kerja pada guru". Subjek penelitian adalah seluruh guru yang berjumlah 33 guru baik itu wanita atau laki-laki.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan di salah satu SMA Negeri yang berakreditasi A dan berlokasi di Sidoarjo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 33 guru. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi produk moment (correlation product moment).

Korelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi tersebut akan menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Sebelum melakukan analisa menggunakan korelasi produk momen, data penelitian harus memenuhi uji prasyarat lebih dahulu. Uji prasyarat dilakukan dengan melakukan uji normalitas. Uji prasyarat dilakukan untuk mengetahui apakah data hasil penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program IBM SPSS 24 *for windows*. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Setelah data terbukti memenuhi asumsi dasar, yaitu memiliki data yang

berdistribusi normal, maka dilakukan uji hipotesis dengan teknik korelasi produk momen dengan bantuan IBM SPSS 24 for windows.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Peneliti mencari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum dari data yang telah diperoleh dengan bantuan program pengolahan data SPSS 24.0 for windows. Adapun hasil dari perhitungan deskripsi data penelitian pada kedua variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 1 Deskripsi Data Statistik Penelitian**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Keadilan Distributif	33	105	144	126,82	9,690
Kepuasan Kerja	33	170	204	185,91	8,017
Valid N (listwise)	33				

Analisis deskripsi menunjukkan jumlah subjek penelitian sebanyak 33 orang. Berdasarkan table 1 diketahui bahwa skala keadilan distributif memiliki nilai minimum sebesar 105, nilai maksimum sebesar 144 dan memiliki nilai rata-rata 126,82 serta memiliki nilai standar deviasi sebesar 9,690.

Skala kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 170, nilai maksimum sebesar 204 dan memiliki nilai rata-rata 185,91 serta memiliki standar deviasi 9,017.

Uji normalitas perlu dilakukan sebelum menentukan teknik statistik yang digunakan dalam analisis data. Hasil uji normalitas dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ditunjukkan pada table dibawah ini:

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Keadilan Distributif	0,200	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,200	Berdistribusi Normal

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut >0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0 for windows. Data variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari

0,05 ( $p < 0,05$ ). Data variabel dikatakan memiliki hubungan yang tidak linier apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

Hasil uji linearitas pada penelitian ini akan ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja*Keadilan Distributif	0,036	Data Linear

Hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi *linearity* untuk variabel kepuasan kerja dan keadilan distributif adalah 0,036.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan distributif dan kepuasan kerja berhubungan secara linear.

Teknik analisa data yang digunakan untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah korelasi. Pengujian regresi linier dalam hal ini digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu “ada hubungan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja pada guru”.

Berikut adalah pembahasan dari uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti:

**Tabel 4 Hasil Perhitungan Hipotesis**

Keadilan Distributif	Pearson Correlation	1	,402*
	Sig. (2-tailed)		,021
	N	33	33
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,402*	1
	Sig. (2-tailed)	,021	
	N	33	33

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diantara variabel keadilan distributif berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai 0,402. Angka tersebut menunjukkan hubungan yang bersifat positif antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja, yang memiliki arti hubungan searah dan dapat disimpulkan bahwa apabila keadilan distributif cenderung tinggi maka kepuasan kerja yang dimiliki akan tinggi. Sebaliknya, apabila keadilan distributif yang dimiliki rendah, maka kepuasan kerja akan rendah. Apabila keadilan distributif naik satu tingkatan maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,402 dan sebaliknya pula.

Nilai signifikansi pada hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai sebesar 0,021 yang berarti kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga hubungan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja adalah signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis,

maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ada hubungan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja pada guru” diterima.

### **Pembahasan**

Penelitian ini mengukur persepsi keadilan distributif dan kepuasan kerja pada guru. Subjek penelitian ini adalah guru karena kepuasan kerja seorang guru termasuk penting mengingat bahwa kepuasan kerja pada guru akan berdampak pada kinerja guru dalam pembelajaran maupun diluar pembelajaran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja pada guru. Berdasarkan uji hipotesis dengan bantuan teknik analisis *pearson product moment* dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel keadilan distributif dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.5 yang menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,036 ( $p < 0,05$ ) karena hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hal tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel pada guru berhubungan secara linear.

Nilai koefisien korelasi variabel keadilan distributif dengan kepuasan kerja sebesar 0,402 ( $r = 0,402$ ) yang berarti bahwa nilai tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif. Arah hubungan yang positif antara variabel keadilan distributif (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai makna bahwa semakin tinggi keadilan distributif yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan sikap guru terhadap pekerjaan, situasi kerja, hubungan interpersonal antar rekan kerja, dan sebagainya. Kepuasan dibentuk oleh beberapa aspek, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi (Spector, 1997). Apabila aspek-aspek kepuasan kerja tersebut sesuai dengan harapan guru, maka guru akan mendapatkan kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, apabila aspek-aspek kepuasan kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan guru, maka guru akan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Wibowo (2007) adalah keadilan. Keadilan yang dapat diterapkan dalam lingkup organisasi adalah keadilan organisasi yang terbagi dalam tiga tipe keadilan, salah satunya adalah keadilan distributif. Keadilan distributif adalah segala bentuk distribusi yang bukan hanya pemberian, namun juga pembagian, penyaluran, penempatan, serta pertukaran sumber daya dalam organisasi (Fathurochman, 2012).

Data hasil penelitian ini membuktikan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada guru adalah keadilan distributif. Keadilan distributif

yang ada di sekolah tersebut memengaruhi kepuasan kerja guru dalam arah yang positif. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja guru tergantung pada keadilan di sekolah. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasmarini dan Yuniawan (2008) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dihasilkan bahwa aspek yang berkontribusi paling besar pada variabel persepsi keadilan distributif adalah aspek keadilan yaitu sebesar 57,5% sedangkan aspek persamaan sebesar 23,25% dan aspek kebutuhan 19,25%. Keadilan distributif menjadi penting karena keadilan distributif merupakan hal yang nampak dan kerap dirasakan perbedaannya. Sehingga apabila pendistribusian tidak merata akan berdampak pada kepuasan kerja guru. Pendistribusian yang dimaksud adalah pendistribusian tunjangan, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, dan sebagainya.

Guru yang tidak merasakan keadilan akan membuat kepuasan kerjanya menurun. Keadilan distributif karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru sehingga semakin tinggi keadilan distributif yang dirasakan guru maka kepuasan karir guru akan semakin tinggi juga (Palupi, Tjahjono dan Nuri, 2014).

Kepuasan kerja yang menurun selanjutnya akan berdampak pada produktivitas guru, sehingga guru akan lebih banyak mengabaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, keadilan distributif pada guru harus lebih diperhatikan agar kepuasan kerja guru dapat terjamin. Selain itu faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru antara lain adalah pemenuhan kebutuhan yang ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan individu, selanjutnya adalah perbedaan pemenuhan harapan yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

Guru yang mendapatkan hasil yang lebih besar daripada harapannya, akan merasa lebih puas daripada guru yang memiliki harapan besar namun mendapatkan hasil yang lebih kecil daripada harapannya. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Martoyo (2000), bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, individu akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang individu hadapi.

Faktor selanjutnya adalah pencapaian nilai, yang merupakan pencapaian guru setelah melakukan pekerjaannya. Pencapaian nilai dari apa yang guru kerjakan sebenarnya sangat bergantung kepada cara berpikir guru terhadap pekerjaan itu. Sekecil apapun

pekerjaan yang guru lakukan, jika guru memahami bahwa pekerjaan itu adalah bagian dari sebuah perencanaan besar atau bahwa pekerjaan itu adalah proses menuju terwujudnya sesuatu yang besar, maka tidak akan ada lagi perasaan kecil dalam hati guru ketika mengerjakan pekerjaan itu.

Guru dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya guru yang tidak merasakan kepuasan maka akan menunjukkan sikap negatif. Kepuasan kerja menurut Robbins (2008) merupakan suatu perasaan positif terhadap pekerjaan individu yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Wibowo (2007) setiap guru memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai persepsi yang ada pada guru.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Jadi dengan adanya keadilan distributif yang diterapkan sekolah dalam memberikan tunjangan harus sesuai dengan tingkat golongan dan kinerja guru, sehingga hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja guru. Semakin tinggi keadilan distributif yang diterapkan oleh sekolah, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada guru. Hal ini berarti bahwa hipotesis awal “terdapat hubungan antara persepsi keadilan distributif dengan kepuasan kerja pada guru” dapat diterima.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan saran pada beberapa pihak terkait dengan beberapa hal yang dapat dijadikan pertimbangan, yaitu:

1. Bagi Sekolah  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada sekolah bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi keadilan distributif masing-masing individu guru. Jika sistem pendistribusian kompensasi merata maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian ini menekankan pada hubungan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja sehingga tidak semua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat terungkap kontribusinya secara pasti. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat lebih mengungkap faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja sehingga faktor yang mempengaruhi persepsi keadilan distributif terhadap kepuasan kerja dapat teridentifikasi lebih luas.

Faktor-faktor lainnya seperti status, lokasi tempat bekerja, usia, jenis kelamin, masa kerja, beban kerja serta keadilan organisasional yang lain seperti keadilan prosedural dan interaksional. Selanjutnya sebaiknya membedakan guru yang berstatus PNS dan yang tidak berstatus PNS sehingga akan mengungkap seberapa banyak perbedaan yang ada. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pada bidang psikologi terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 34-48.
- Devi, Eva K.D. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional. *Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Faturochman. (2012). *Keadilan perspektif psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar offset.
- Hasmarini, D. P., & Yuniawan, A. (2008). Pengaruh keadilan prosedural dan distributif terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, 17, 99-118.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut versi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi smp negeri di kabupaten wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, 1, 89-100.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (edisi kedua belas ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction*. USA : SAGE Publications, Inc.
- Tjahjono, Heru K, Palupi, M, 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.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Yayuk, Liana. (2012). Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal manajemen dan akuntansi vol.1 no. 2*.