



PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN REKRUTMEN

TERHADAP KINERJA PENGURUS

(Studi Kasus Pada Pengurus PMII Rayon Al-Farabi

Komisariat Universitas Islam Malang)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

NURUL HADI

21601081446



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

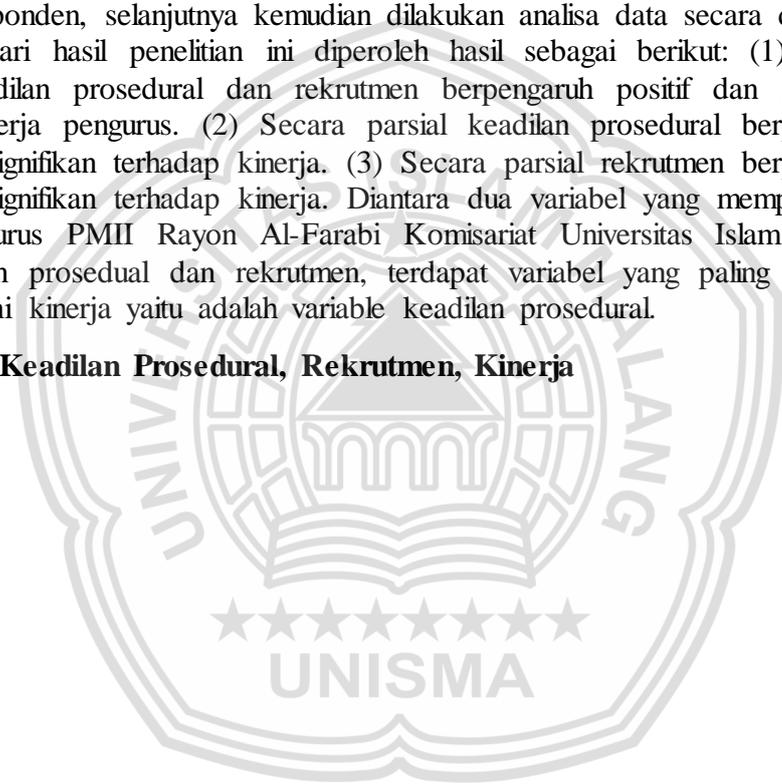
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2020

ABSTRAK

Kinerja dalam organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan untuk tercapainya tujuan yang diinginkan dan direncanakan oleh organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh keadilan prosedural dan rekrutmen terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh pengurus yang berada dalam ruang lingkup PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang. Setelah pengumpulan data, maka akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuisioner terlebih dahulu terhadap responden, selanjutnya kemudian dilakukan analisa data secara deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Secara simultan keadilan prosedural dan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. (2) Secara parsial keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) Secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Diantara dua variabel yang mempengaruhi kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang yaitu keadilan prosedural dan rekrutmen, terdapat variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja yaitu adalah variable keadilan prosedural.

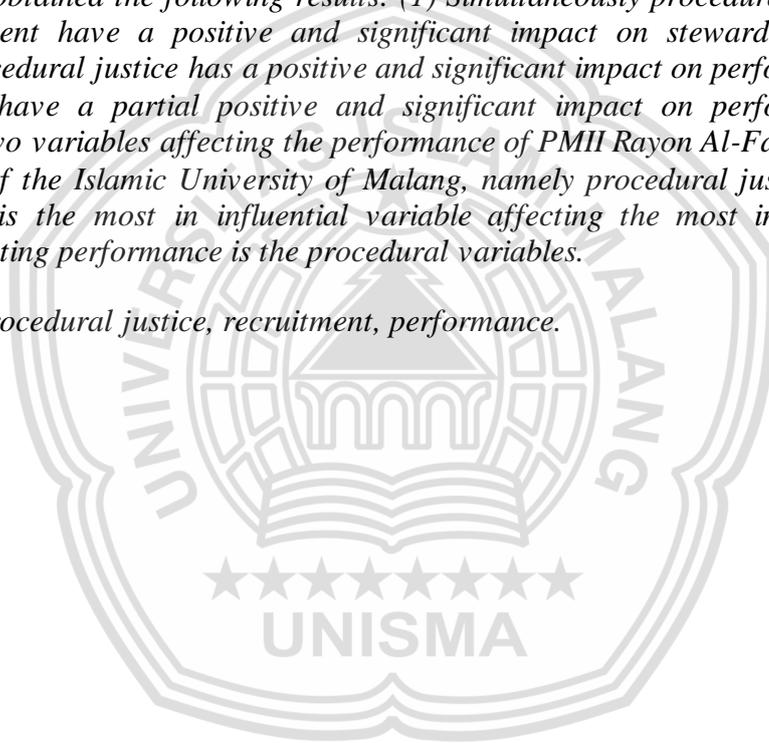
Kata kunci: Keadilan Prosedural, Rekrutmen, Kinerja



ABSTRACT

Performance in organizations becomes the measure of success in achieving desired and planned goals by organizations or companies. The study aims to test the extent of the procedural and recruitment effect on the performance of the PMII Rayon Al-Farabi, the poor Islamic university commissioner. The Population used in this study represents the entire stewardship of the PMII Rayon Al-Farabi, the pitiful islamic university of malang commissariat. After data collection, a questionnaire's validity and reliability test were conducted on respondents first, and then a quantitative descriptive analysis of the data is made. From the results of this study obtained the following results: (1) Simultaneously procedural justice and recruitment have a positive and significant impact on stewardship. (2) Partially procedural justice has a positive and significant impact on performance. (3) Recruits have a partial positive and significant impact on performance. Among the two variables affecting the performance of PMII Rayon Al-Farabi, the commission of the Islamic University of Malang, namely procedural justice and recruitment, is the most influential variable affecting the most influential variable affecting performance is the procedural variables.

Keywords: Procedural justice, recruitment, performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Keberhasilan dalam setiap rencana organisasi merupakan satu ukuran tersendiri di dalam diri masing masing individu yang ada dalam organisasi akan membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi harus merespon dan menghadapi segala tantangan yang berkaitan dengan adanya perubahan lingkungan strategis. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik. Baedhowi (2007).

Dalam setiap jalan organisasi kedepan oleh karena itu kunci dari keberhasilan organisasi harus senantiasa mengembangkan, mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) agar organisasi dapat berjalan efektif dan efisien. Ada beberapa peraturan yang di jalankan dalam melakukan aktivitas organisasi baik level anggota, kader maupun pengurus. Peraturan yang di jalankan dalam aktivitas organisasi memiliki tujuan untuk membentuk kedisiplinan dan ketertiban anggota, kader dan pegurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang. Berdasarkan AD/ART pengurus besar PMII bab 2 dan bab 3 menjelaskan bahwa setiap anggota, kader dan pengurus memiliki kewajiban dan hak masing masing. Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang juga

memberikan fasilitas kepada setiap anggota, kader dan pengurus dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) seperti halnya buku baca referensi, tempat belajar, berkreasi dan terlibat langsung dalam melaksanakan program kerja PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang dalam 1 periodenya. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *Human Capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi yang cukup besar dalam sebuah organisasi. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide yang cemerlang dalam pengembangan sebuah organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan setiap anggota, kader maupun pengurus dapat tertib dalam peraturan yang sudah di buat agar dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Melibatkan semua individu dari sebuah organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan struktur, pelatihan dan pengembangan organisasi. Untuk mengatur dan mengendalikan proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikendalikan, dan diimplementasikan oleh pengurus organisasi. Terealisasinya peraturan organisasi dapat berguna untuk memotivasi anggota, membentuk kerjasama yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja, loyalitas dan keinginan kuat pengurus untuk tetap memberikan kontribusi dalam organisasi. Menurut Handoko (2008:69) rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon anggota yang mampu menjadi pengurus. Untuk mendapatkan pengurus yang berkualitas. Sehingga organisasi harus melaksanakan proses rekrutmen dengan

baik “The Right Man On TheRight Place”. Penempatan strategis dalam proses rekrutmen harus tepat sasaran pada apa yang menjadi kebutuhan ril organisasi. Pengurus PMII Rayon Al Farabi Komisariat Universitas Islam Malang tidak hanya mampu mengurus dirinya sendiri serta dapat melaksanakan program kerja tetapi harus mampu menjaga kesinambungan dan memberikan dedikasi terhadap anggota PMII rayon Al Farabi Komisariat Universitas Islam Malang. Hal ini sejalan dengan Irawan dkk (1997) bahwa rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas untuk bekerja dalam organisasi. Dalam hal ini setiap organisasi harus mampu memberikan informasi yang jelas tentang profil organisasi, visi, misi dan tujuan agar dapat memberikan daya tarik terhadap calon anggota yang akan jadi pengurus.

Menurut Hasibuan (2008:94) suatu hasil kerja yang sudah di capai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di berikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Keorganisasian yang berkelanjutan harus dapat kita arahkan serta kelola dengan baik dan benar agar bisa di gunakan secara efektif dan efisien. Disini sangat diperlukan adanya keterlibatan pemikiran maupun secara langsung dalam melaksanakan setiap program kerja yang akan di laksanakan. Dalam membuat kinerja organisasi yang akan di laksanakan dapat direncanakan dengan mengelola apa yang menjadi kebutuhan baik manajemen organisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM), maupun manajemen pengelolaan waktu yang sudah di tetapkan. Indikator manajemen pekerjaan organisasi menjadi sangat penting

untuk mengukur efektif dan efisien terkait pengelolaan, waktu dan cara menyelesaikan masalah. Ukuran seperti ini dapat mengukur kecepatan dan wawasan yang di perlukan untuk keluar dari persoalan mencari jalan keluar yang tepat sehingga dapat mengambil keputusan dengan cara berpikir taktis dan cepat. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang ada di dalam organisasi. Maka perlu ada kesepakatan berkelanjutan yang dapat di berikan serta kerjasama dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) adalah sebuah organisasi ekstra kampus yang bertujuan untuk menciptakan pribadi muslim indonesia yang berbudi luhur, bertaqwa kepada Allah SWT, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya, dan selalu berkomitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan indonesia. Pengurus PMII Rayon Al Farabi Komisariat Universitas Islam Malang merupakan objek dari penelitian ini. Belajar di organisasi PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma merupakan pelajaran yang bukan mudah sekali seperti halnya duduk dikelas mendengarkan dosen mengajar (kuliah). Tugas dari PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang terdapat beberapa kendala di dalam menjalankan organisasi, program kerja yang tidak dapat dilaksanakan karena tidak adanya sikap kepercayaan terhadap pengurus dalam pengambilan keputusan dalam menjalankan tugas. Maka dapat menimbulkan perilaku perilaku menyimpang yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi. Apabila

masalah tersebut tidak di selesaikan dengan cepat dapat menyebabkan anggota organisasi tidak lagi mengikuti aturan yang berlaku, mengabaikan kewajiban dan tugas- tugasnya, tidak produktif dalam bekerja, dan tidak sesuai waktu pelaksanaan. Masalah ini bisa terjadi kapan dan dimana saja, salah satunya masalah ketidakadilan prosedural dalam organisasi PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang yang juga kurang teliti dalam melakukan rekrutmen yang efektif sehingga motivasi dalam bekerja lemah, tidak produktif dalam bekerja dan tidak sesuai waktu pelaksanaan.

Pengurus PMII Rayon Al Farabi Komisariat Universitas Islam Malang selalu berfikir dengan adanya anggota yang sangat banyak bisa menghasilkan kinerja yang baik namun pada kenyataan yang terjadi sebaliknya apabila tidak ada kesinambungan antara anggota, pengurus organisasi tidak terjadi kerjasama dalam bekerja. Setelah dicari akar permasalahannya, maka ditemukanlah bahwa pengurus yang tidak produktif tersebut karena keadilan prosedural dalam organisasi yang dibangun tidak berjalan baik oleh pengurus organisasi dan kurang pemahaman terhadap rekrutmen organisasi yang dibentuk oleh pengurus organisasi. Hal ini yang mendasari peneliti melakukan penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Prosedural dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Organisasi PMII Rayon Al Farabi Komisariat Universitas Islam Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mendiskripsikan keadilan prosedural, rekrutmen terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang?
- b. Bagaimana pengaruh secara simultan keadilan prosedural dan rekrutmen terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang?
- c. Bagaimana pengaruh secara parsial keadilan prosedural terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang?
- d. Bagaimana pengaruh secara parsial rekrutmen terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang diangkat terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Mendiskripsikan keadilan prosedural dan rekrutmen, dalam meningkatkan kinerja terhadap pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan keadilan prosedural dan rekrutmen terhadap kinerja pada pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.

- c. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keadilan prosedural terhadap kinerja pada pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial rekrutmen terhadap kinerja pada pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a) Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah wawasan informasi untuk peneliti sendiri dan para pembaca tentang manajemen sumber daya manusia.

b) Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi dan manfaat bagi pengurus PMII Rayon Al-Farabi untuk membangun dan menjalankan keadilan prosedural dan rekrutmen terhadap kinerja pengurus.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil data penelitian yang dilakukan di PMII Rayon Al-Farabi maka hasil simpulan deskripsi keadilan prosedural dan rekrutmen terhadap kinerja pengurus pada PMII Rayon Al-Farabi menjelaskan bahwa:

- a. Untuk meningkatkan kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi perlu menerapkan keadilan prosedural dan melaksanakan rekrutmen dengan baik dan benar. Hal ini terbukti dapat memberikan keputusan-keputusan yang adil terhadap anggota serta adanya peningkatan penerimaan pengurus PMII Rayon Al-Farabi setiap periode selanjutnya.
- b. Keadilan prosedural yang dibangun dengan adil dapat meningkatkan kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi. Dengan adanya pengambilan keputusan yang adil terhadap anggota lebih memudahkan kinerja terlaksana dengan efektif dan efisien. Hal ini berarti menunjukkan bahwa keadilan prosedural sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi.
- c. Adanya rekrutmen membantu pengurus al-farabi mendapatkan calon pengurus yang berkualitas, mampu dalam melaksanakan tugas teliti dan tuntas sehingga dapat meningkatkan kinerja pengurus PMII Rayon A-Farabi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa rekrutmen sangat penting dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di PMII Rayon Al-Farabi, maka hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan pada PMII Rayon Al-Farabi.
- b. Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner oleh karena itu data yang diperoleh di kelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan realita yang terjadi di lapangan, maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan sebagai berikut:

- a. Bagi PMII Rayon Al-Farabi
 - a. Keadilan prosedural harus sering di terapkan oleh pimpinan untuk meminimalisir adanya kepentingan-kepentingan individu dan guna mencegah terjadinya perpecahan dalam organisasi.
 - b. Rekrutmen dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan mengatur pertimbangan hukum yang jelas, untuk mendapatkan anggota yang berkualitas dan memberikan kinerja yang baik sesuai kemampuan. Sehingga akan memberikan nilai tambah pada organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Mengenai kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi juga dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel selain keadilan prosedural dan

rekrutmen, seperti halnya pimpinan memberikan pengarahannya dan ketentuan yang berlaku terhadap pengurus PMII Rayon Al-Farabi.

- b. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini guna meningkatkan kinerja, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Glovanni, A. 2018. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Internasional, Tbk.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (stie) Al-Whasiyah Sibolga.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, M. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Atmojo, T, S, Tjahjono, K, H. 2016. *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit*. Vol. 7. No. 1. Yogyakarta: Universitas muhammadiyah Yogyakarta.
- Azwar, S. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka.
- Billy Renaldo Potale dkk. 2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulotgo*. Volume. 16. No. 4. Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Baedhowi. 2007. *Revitalisasi Sumber Daya Aparatur Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepada Publik. Ilmu Administrasi Dan Organisasi, Bisnis dan Birokrasi*. Vol. 15, No.2 (Mei).
- Chasanah, R, I. 2015. *Pengaruh keadilan Prosedural Dan Keadilan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi PT. SAI Apparel Industries Semarang*. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negri Semarang.
- Carlson, K. D, Connelly M. L, Mecham III, R.L. 2002. *Recruitmen Evaluation: The Cas For The Quality Of Applicants Attracted. Personel Psychology*.
- Dharma, S. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Donni, Junni, Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Ilham. 2007. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faturochman. 1999. *Keadilan Sosial: Suatu Tinjauan Psikologi*. *Buletin Psikologi*. Vol. 1. Hal. 13-27
- Handoko T, Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hartono, Puornomo Hadi. 2019. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk. Cabang Sidoarjo*. Vol. 2. No. 1. Sidoarjo. Universitas Islam Majapahit.
- Herman Sofyandi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ike. K.R. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV AndiOffest.
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang.
- Irawan, Prasetya, Suryani S.F.Motok. Sri Wahyu Krida Sakti. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Ismail, Hj. Iriani, Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang: Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Ivancevich, John, M. 2001. *Human Resuarce Management*. New York: Mc. Grow-Hill Companies.
- Kusumawati, Y, Putra, S, M. 2014. *Pengaruuh Keadilan procedural Dan Keadilan Intraksional Terhadap Prilaku Retalisasi Karyawan*. Bali: Universitas Udayana.
- Kurniawan. 2014. *Strategi Rekrutmen di Organisasi Kemahasiswaan pada Kader HMI Cabang Ciputat*. Jakarta: Universitas Syarif Hidayatullah.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Mathis, Robert L, Jacskosn John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kesesuaian Penempatan Karyawan pada PT. Fokoku Tokai Rubber Indonesia*. Economics Junal Indonesia.
- Mangkunegara, A, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Moekjiat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Mandur Maju.
- Puernomo, H, Hartono. 2019. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk. Cabang Sidoarjo*. Sidoarjo: Universitas Islam Majapahit.
- Putra S. M. Kusumawati. Y. 2014. *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Intraksional Terhadap Prilaku Retalasi Karyawan*. Bali. Universitas Udayana Bali.

- Pareke. 2002. *Keadilan Distributive dan Keadilan prosedural Sebagai Determinan Kepuasan Pada Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasional*. Peneletian Tesis Magister Sains Karya.
- Riva'i, V. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Pt. Raja Grafindo.
- Rhosita, K, W. 2016. *Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepeuasan Karyawan Sebagai Vaiabel Intervening*. Yogyakarta: Universitas Negri Yogyakarta.
- Raffi'i, M, Andri, S. 2015. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Pekan Baru*. Fisip. Vol 2. No 1.
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sofyandi, Herman. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, S, P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singgih. 2016. *Pengaruh keadilan prosedural distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kinerja dan kinerja paramedis di Rumah Sakit*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Thalib dan Sarah. 2020. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Intensi Mogok Kerja Buruh Perempuan di Serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh Kabupaten Bekasi*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.
- Tjahjono, Heru Kurnianto. 2008. *Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Pada Konsekuensi Dengan Teknik Meta Analisis*. Jurnal Psikologis, Vol. 35. No. 1. Hal- 21-45.
- Taylor, M. S, Tracy, K. B, Renard, M. K. Harrison, J. K. & Carrol, S. J. 1995. *Dues Process in Performance Apparsial: a Quasi- Experiment in Procedural Justice*. Adminictrative Science Quartelly. 40: 495-523.
- Robbins, S, P, Judge, T. A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Coulter, M. 2007. *Manajemen. Edisi Kedelapan*. Jakarta: Pt. indeks.
- Qustolani Asep, H. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Insutri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka*. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi. Fakultas Ekonomi Unma.