

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh keadilan distributif, keadilan interpersonal dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan.

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Primalane Sukses Mandiri Balikpapan
2. Keadilan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan
3. Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Penelitian ini menguji tentang pengaruh keadilan distributif, interpersonal dan prosedural terhadap kepuasan kerja PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan ada beberapa implikasi yang bisa diberikan kepada pihak PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan antara lain sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan keadilan distributif kurang menjadi perhatian karyawan. Saran peneliti untuk PT. Primalane Sukses

Mandiri Balikpapan untuk melakukan regulasi ulang terkait dengan pengupahan dan promosi.

2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keadilan interpersonal kurang memiliki nilai yang baik. Untuk peningkatan keadilan interpersonal PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan perlu melakukan pendekatan *outbond* yang melibatkan seluruh jajaran agar karyawan merasa menjadi bagian yang penting dalam perusahaan sehingga membentuk suatu hubungan dan ikatan emosional yang baik dengan karyawan lain maupun dengan atasan.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keadilan prosedural mempunyai nilai yang dianggap penting untuk membentuk kepuasan karyawan yang bekerja disana. Untuk mempertahankan dan meningkatkan keadilan prosedural yang ada di PT Primalane Sukses Mandiri Balikpapan diharapkan jajaran manajerial untuk melakukan peradilan dan proses hukum yang bijaksana ketika menyelesaikan sebuah masalah internal.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang menjadi perhatian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel kecil yaitu sejumlah 44 orang responden.
2. Dalam pengisian kuesioner, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner online berupa *microsoft form*.

3. Riset dalam penelitian ini tidak menyinggung atau mempertimbangkan kategori dari karyawan lapangan dan kantoran sebagai sampel penelitian.

#### 5.4 Saran

1. Saran bagi PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diketahui keadilan organisasi berperan penting dalam menjaga kestabilan kinerja perusahaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Pimpinan perusahaan perlu mengkaji kembali seluruh regulasi yang ada di perusahaan kemudian melakukan pendekatan yang baik dan sopan kepada seluruh karyawan agar tercipta keadilan, kerukunan dan semangat kerja dalam perusahaan tersebut.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini tergolong penelitian yang cukup rumit karena melibatkan beberapa variabel bebas untuk memprediksi kepuasan kerja. Namun adanya sampel penelitian yang kecil (44 orang responden) hanya mampu menyimpulkan hasil dalam lingkup yang kecil. Saran peneliti bagi yang ingin memperdalam atau memperluas hasil temuan ini dipersilahkan memodifikasi model regresi, menambahkan variabel penelitian, memperluas jumlah sampel atau menggunakan metode wawancara untuk mempertajam hasil temuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129.
- Antarwiyati, P., & Purnomo, R. E. (2017). Motivasi melakukan fraud dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 12(2), 157–166.
- Apriwandi, & Pratiwi, Y. M. (2019). The Influence of Social Pressure, Responsibility and Procedural Fairness towards the Creation of Budgetary Slack: An Experimental Research. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 11(1), 9–21.
- Atmaja, L. S. (2009). *Statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Andi.
- Budiarto, Yohanes; Wardani, R. P. (2005). Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3(2), 109–126.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321.
- Collins, H. (2022). Interpersonal justice as partial justice. *European Law Open*, 1(2), 413–422.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. In *Academy of Management Perspectives*

- (Vol. 21, Issue 4, pp. 34–48). Academy of Management.
- Dewi, D. A. N. N. (2018). Modul Uji Validitas Dan Hormonal. *Universitas Diponegoro, October, 14*.
- Faturochman, F. (1999). Keadilan Sosial: Suatu Tinjauan Psikologi. *Buletin Psikologi, 7(1), 13-27*.
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Andry, P. (2021). *Perilaku Organisasi*.
- Ganto, J. (2019). Keadilan distributif dan keadilan prosedural serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 26(1), 156-164*.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 490.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*.
- Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Iqbal, M., & Agritubella, S. M. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rs Pmc. *Jurnal Endurance, 2(3), 285*.
- Ismanto STIE Anindyaguna Semarang, F. (2020). *PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*.
- Lee, H. W., & Rhee, D. Y. (2023). Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-

Based Perspectives. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7).

- Mulawarman, M., Rokhmat, J., & Muntar, M. (2017). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN KOPANG TAHUN 2017. *JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan)*, 2(2).
- Parker, R. J., & Kohlmeyer, J. M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30(4), 357–369.
- Praditya, I. M. D. I., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Di Wina Holiday Villa (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Primawidi, S., & Mangundjaya, W. (2020). Organizational Justice and Affective Commitment To Change in Employees of Multifinancial Service Company. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 51–60.
- Priyono, M. J. T. S. Z. (2016). Metode penelitian kuantitatif. Sidoarjo: Zifatma Publishing.
- Puspitaningtyas, Z., & Kurniawan, A. W. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128.
- Sekaran, Uma. (2006). Metodologi penelitian untuk bisnis edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons.

- Snongtaweepon, T., Benjawatanapon, W., Harnphanich, B., Katangchol, S., Damrongsiri, T., Sivapitak, S., Ongcharoen, P., Raktakanishtha, P., Channuwong, S., Kemrichard, P., & Niamsri, P. (2022). A Relationship Between Organizational Justice And Job Satisfaction Of Bangkok Public Servants. In *Journal of Positive School Psychology*.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. In *American Journal of Community Psychology* (Vol. 13, Issue 6).
- Stratton, Samuel J. 2021. "Population Research: Convenience Sampling Strategies." *Prehospital and Disaster Medicine* 36(4): 373–74.
- Sudarsono. (2014). Penerapan Metode Penemuan Terbimbing Dalam Pembelajaran Persegi Panjang. *NASPA Journal*, 42(4), 1.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Indonesia: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan ke-23. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30). Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Suifan, T. S. (2019). The Effect of Organizational Justice on Employees' Affective Commitment. *Modern Applied Science*, 13(2), 42.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Syahrum, D., & Salim, D. (2012). Metodologi penelitian kuantitatif (R. Ananda. Citapustaka Media.
- Tatum, B. C., & Eberlin, R. J. (2008). The relationship between

organizational justice and conflict style. *Business Strategy Series*, 9(6), 297–305.

Tjahyanti, S., & Puspasari, P. A. (2017). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Keadilan Temporal dan Keadilan Spasial Terhadap Kepuasan Kerja pada Unit Kerja Access dan Service Operation PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(3), 395-408.

Tjahyono, H. K. (2015). Evaluasi Keadilan Praktik Tunjangan Kinerja Pada Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Siasat Bisnis*. Yogyakarta.

Tobias, F., Novani, S., Juliana, J., & Rudy, R. (2022). Jurnal Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 3(2), 113-120.

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). *The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior*.

Yean, T. F., & Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 798–803.

Yukl, Gary. (2013). *Leadership in Organizations*, 8th edition.

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian: Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Gabungan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



# LAMPIRAN I

## Kuesioner

### A) Surat Pengantar Kuesioner untuk Responden

Yogyakarta, Juni 2023

Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Pimpinan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk penulisan skripsi program sarjana (S-1) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya:

Nama : Jesent Michael Herdion

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : **“Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.”**

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I di Pimpinan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang disediakan. Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk penelitian dan tidak akan disebarluaskan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Jesent Michael Herdion

## B) Data Demografis Responden

Mohon isi pertanyaan berikut dengan jawaban yang sesuai dengan diri anda:

1. Nama
2. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Usia
  - a. Di bawah 30 tahun
  - b. 30-40 tahun
  - c. Di atas 40 tahun
4. Pendidikan
  - a. SMA
  - b. S1
  - c. S2
  - d. Lainnya

## C) Kuesioner Keadilan Distributif

### PETUNJUK PENGISIAN

Responden dipersilahkan memilih pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memperhatikan keterangan berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Skala				
		5	4	3	2	1
1	Gaji yang saya dapatkan mencerminkan upaya yang telah saya lakukan dalam pekerjaan					

2	Gaji yang saya dapat sesuai dengan pekerjaan yang telah saya selesaikan	5	4	3	2	1
3	Gaji yang diberikan kepada saya mencerminkan kontribusi yang telah saya berikan kepada organisasi	5	4	3	2	1
4	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan kinerja saya	5	4	3	2	1

#### D) Kuesioner Keadilan Interpersonal

##### PETUNJUK PENGISIAN

Responden dipersilahkan memilih pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memperhatikan keterangan berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Skala				
1	Atasan memperlakukan saya dengan cara yang sopan	5	4	3	2	1
2	Atasan telah memperlakukan saya dengan bermartabat	5	4	3	2	1
3	Atasan telah memperlakukan saya dengan hormat	5	4	3	2	1

4	Atasan telah menahan diri dari komentar yang tidak pantas kepada saya	5	4	3	2	1
---	-----------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

### E) Kuesioner Keadilan Prosedural

#### PETUNJUK PENGISIAN

Responden dipersilahkan memilih pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memperhatikan keterangan berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Skala				
1	Organisasi tempat saya bekerja saat ini selalu memberikan umpan balik dalam jangka waktu yang wajar untuk kejadian yang dilaporkan (perlakuan dengan hormat)	5	4	3	2	1
2	Saya melaporkan kejadian keselamatan terlepas dari apakah itu diklasifikasikan sebagai kewajiban pelaporan wajib atau sukarela	5	4	3	2	1

3	Secara umum saya puas dengan umpan balik yang diterima dari organisasi tempat saya bekerja untuk laporan kejadian yang diserahkan	5	4	3	2	1
4	Saya percaya bahwa informasi keselamatan yang saya berikan dalam laporan kejadian hanya akan digunakan untuk tujuan yang berfokus pada keselamatan oleh mereka yang memproses laporan	5	4	3	2	1

#### F) Kuesioner Kepuasan Kerja

##### PETUNJUK PENGISIAN

Responden dipersilahkan memilih pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memperhatikan keterangan berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Skala				
1	Secara keseluruhan, saya merasa puasa dengan pekerjaan yang saya lakukan	5	4	3	2	1
2	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan rekan kerja saya	5	4	3	2	1

3	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan pengawasan yang ada	5	4	3	2	1
---	-----------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

## LAMPIRAN II Jawaban Responden

### Data Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Laki-laki	Di bawah 30 tahun	SMA
2	Laki-laki	30-40 tahun	SMA
3	Laki-laki	Di bawah 30 tahun	SMA
4	Laki-laki	Di atas 40 tahun	S1
5	Laki-laki	Di atas 40 tahun	SMA
6	Perempuan	30-40 tahun	SMA
7	Laki-laki	Di bawah 30 tahun	S2
8	Perempuan	Di bawah 30 tahun	SMA
9	Perempuan	Di bawah 30 tahun	SMA
10	Perempuan	Di atas 40 tahun	SMA
11	Perempuan	30-40 tahun	SMA
12	Perempuan	30-40 tahun	SMA
13	Perempuan	30-40 tahun	SMA
14	Laki-laki	Di atas 40 tahun	SMA
15	Laki-laki	30-40 tahun	S1

<b>16</b>	Laki-laki	Di atas 40 tahun	SMA
<b>17</b>	Perempuan	30-40 tahun	S1
<b>18</b>	Laki-laki	Di bawah 30 tahun	S1
<b>19</b>	Laki-laki	Di atas 40 tahun	Lainnya
<b>20</b>	Laki-laki	Di bawah 30 tahun	Lainnya
<b>21</b>	Laki-laki	30-40 tahun	S1
<b>22</b>	Perempuan	Di bawah 30 tahun	SMA
<b>23</b>	Perempuan	30-40 tahun	S1
<b>24</b>	Laki-laki	Di atas 40 tahun	Lainnya
<b>25</b>	Laki-laki	Di atas 40 tahun	Lainnya
<b>26</b>	Perempuan	Di bawah 30 tahun	S1
<b>27</b>	Laki-laki	Di atas 40 tahun	SMA
<b>28</b>	Laki-laki	Di bawah 30 tahun	Lainnya
<b>29</b>	Laki-laki	30-40 tahun	S1
<b>30</b>	Laki-laki	Di bawah 30 tahun	SMA
<b>31</b>	Laki-laki	Di atas 40 tahun	SMA
<b>32</b>	Laki-laki	Di atas 40 tahun	SMA
<b>33</b>	Perempuan	30-40 tahun	S1
<b>34</b>	Perempuan	Di bawah 30 tahun	S1
<b>35</b>	Laki-laki	Di bawah 30 tahun	SMA
<b>36</b>	Perempuan	30-40 tahun	SMA
<b>37</b>	Laki-laki	30-40 tahun	SMA
<b>38</b>	Perempuan	Di bawah 30 tahun	S1
<b>39</b>	Laki-laki	30-40 tahun	SMA
<b>40</b>	Perempuan	Di atas 40 tahun	SMA
<b>41</b>	Laki-laki	30-40 tahun	SMA
<b>42</b>	Laki-laki	30-40 tahun	SMA
<b>43</b>	Laki-laki	Di atas 40 tahun	SMA
<b>44</b>	Laki-laki	30-40 tahun	S2

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	65.9	65.9	65.9
	Perempuan	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	14	31.8	31.8	31.8
	30-40 tahun	17	38.6	38.6	70.5
	>40 tahun	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	26	59.1	59.1	59.1
	S1	11	25.0	25.0	84.1
	S2	2	4.5	4.5	88.6
	Lainnya	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Variabel Keadilan Distributif

No	KD1	KD2	KD3	KD4	Total
1	4	3	3	4	14
2	4	4	4	4	16
3	4	3	4	4	15
4	2	4	3	1	10
5	5	4	4	3	16
6	5	4	4	4	17
7	4	5	4	5	18
8	4	4	4	4	16



<b>9</b>	4	4	4	4	16
<b>10</b>	5	4	4	4	17
<b>11</b>	4	4	5	5	18
<b>12</b>	4	4	4	5	17
<b>13</b>	4	3	4	4	15
<b>14</b>	2	2	3	2	9
<b>15</b>	4	4	4	3	15
<b>16</b>	4	4	4	4	16
<b>17</b>	2	2	2	2	8
<b>18</b>	4	4	4	4	16
<b>19</b>	4	4	4	4	16
<b>20</b>	1	1	2	1	5
<b>21</b>	4	4	4	4	16
<b>22</b>	3	3	3	3	12
<b>23</b>	4	4	4	4	16
<b>24</b>	2	1	2	2	7
<b>25</b>	2	2	2	2	8
<b>26</b>	4	5	4	4	17
<b>27</b>	4	4	3	4	15
<b>28</b>	2	2	2	1	7
<b>29</b>	4	4	4	4	16
<b>30</b>	4	4	4	4	16
<b>31</b>	4	4	4	4	16
<b>32</b>	4	4	4	4	16
<b>33</b>	4	4	4	4	16
<b>34</b>	4	4	4	4	16
<b>35</b>	5	4	4	4	17
<b>36</b>	4	4	4	4	16
<b>37</b>	4	4	4	4	16
<b>38</b>	4	4	4	4	16

<b>39</b>	4	4	4	4	16
<b>40</b>	2	2	2	1	7
<b>41</b>	4	4	4	4	16
<b>42</b>	4	4	4	4	16
<b>43</b>	4	4	4	4	16
<b>44</b>	4	4	4	4	16

### Variabel Keadilan Interpersonal

<b>No</b>	<b>KI1</b>	<b>KI2</b>	<b>KI3</b>	<b>KI4</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	4	4	4	4	16
<b>2</b>	4	4	4	4	16
<b>3</b>	4	5	5	5	19
<b>4</b>	3	4	3	2	12
<b>5</b>	2	3	2	1	8
<b>6</b>	4	4	3	3	14
<b>7</b>	4	4	4	4	16
<b>8</b>	5	5	5	4	19
<b>9</b>	5	5	5	4	19
<b>10</b>	4	4	4	4	16
<b>11</b>	5	5	5	5	20
<b>12</b>	5	5	5	5	20
<b>13</b>	4	3	4	3	14
<b>14</b>	2	2	2	1	7
<b>15</b>	3	3	3	2	11
<b>16</b>	3	3	3	2	11
<b>17</b>	3	3	3	2	11
<b>18</b>	3	3	3	2	11
<b>19</b>	4	4	4	4	16

<b>20</b>	2	2	2	1	7
<b>21</b>	4	4	4	3	15
<b>22</b>	3	3	3	2	11
<b>23</b>	3	3	3	2	11
<b>24</b>	3	3	3	2	11
<b>25</b>	3	3	3	2	11
<b>26</b>	3	3	3	3	12
<b>27</b>	3	3	3	2	11
<b>28</b>	3	3	3	1	10
<b>29</b>	4	4	4	3	15
<b>30</b>	4	4	4	3	15
<b>31</b>	3	3	3	2	11
<b>32</b>	4	4	4	4	16
<b>33</b>	4	4	4	4	16
<b>34</b>	4	4	4	4	16
<b>35</b>	4	4	4	4	16
<b>36</b>	3	3	3	2	11
<b>37</b>	3	3	3	2	11
<b>38</b>	4	4	4	3	15
<b>39</b>	4	4	4	3	15
<b>40</b>	1	2	1	1	5
<b>41</b>	4	4	4	3	15
<b>42</b>	3	3	3	2	11
<b>43</b>	4	4	4	2	14
<b>44</b>	4	4	4	2	14

### Variabel Keadilan Prosedural

No	KP1	KP2	KP3	KP4	Total
1	3	3	4	4	14
2	4	4	4	4	16
3	3	4	4	4	15
4	1	4	3	5	13
5	3	5	5	5	18
6	4	4	4	4	16
7	5	5	5	5	20
8	5	5	4	4	18
9	5	5	4	4	18
10	4	3	4	4	15
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	3	3	4	14
14	3	2	1	3	9
15	3	2	3	2	10
16	3	3	3	3	12
17	2	3	3	3	11
18	3	4	3	4	14
19	3	4	3	3	13
20	3	2	3	2	10
21	3	4	3	4	14
22	2	3	2	3	10
23	3	4	3	4	14
24	2	3	2	3	10
25	2	3	2	3	10
26	3	4	3	4	14
27	3	4	3	3	13

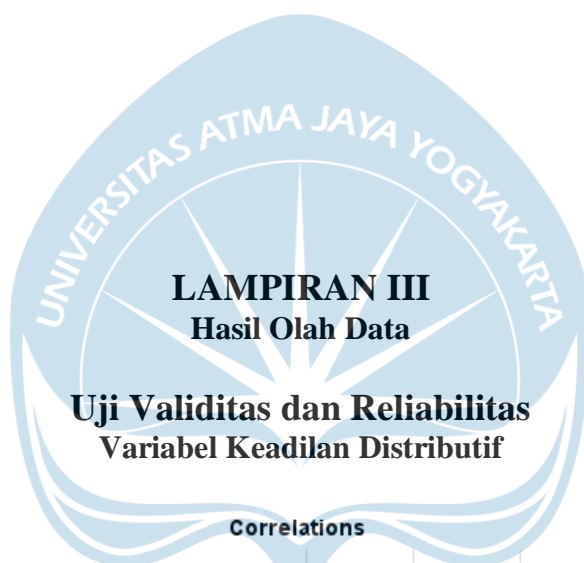
<b>28</b>	3	3	1	3	10
<b>29</b>	4	4	4	4	16
<b>30</b>	3	4	3	4	14
<b>31</b>	3	4	3	4	14
<b>32</b>	4	4	4	4	16
<b>33</b>	4	4	4	4	16
<b>34</b>	4	4	4	4	16
<b>35</b>	4	4	4	4	16
<b>36</b>	3	4	3	4	14
<b>37</b>	3	3	3	3	12
<b>38</b>	3	3	3	3	12
<b>39</b>	4	3	4	4	15
<b>40</b>	3	3	3	2	11
<b>41</b>	3	4	3	4	14
<b>42</b>	3	4	3	3	13
<b>43</b>	3	4	4	4	15
<b>44</b>	3	4	2	4	13

**Variabel Kepuasan Kerja**

<b>No</b>	<b>KK1</b>	<b>KK2</b>	<b>KK3</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	3	4	4	10
<b>2</b>	4	4	4	12
<b>3</b>	5	5	5	15
<b>4</b>	3	2	3	8
<b>5</b>	3	2	3	8
<b>6</b>	4	4	4	12

<b>7</b>	4	5	5	14
<b>8</b>	5	4	4	13
<b>9</b>	5	4	4	13
<b>10</b>	3	3	4	10
<b>11</b>	5	5	5	15
<b>12</b>	5	5	5	15
<b>13</b>	4	2	3	9
<b>14</b>	2	2	3	7
<b>15</b>	3	2	2	7
<b>16</b>	3	3	3	9
<b>17</b>	3	2	1	6
<b>18</b>	4	4	3	11
<b>19</b>	3	4	4	11
<b>20</b>	2	2	1	5
<b>21</b>	4	3	3	10
<b>22</b>	3	2	1	6
<b>23</b>	3	3	3	9
<b>24</b>	3	3	1	7
<b>25</b>	3	3	2	8
<b>26</b>	4	4	3	11
<b>27</b>	4	4	3	11
<b>28</b>	3	3	1	7
<b>29</b>	3	3	3	9
<b>30</b>	4	4	4	12
<b>31</b>	3	3	3	9
<b>32</b>	4	4	4	12
<b>33</b>	4	4	4	12
<b>34</b>	4	4	4	12
<b>35</b>	4	4	4	12
<b>36</b>	4	4	3	11

<b>37</b>	3	3	3	9
<b>38</b>	3	3	3	9
<b>39</b>	4	4	2	10
<b>40</b>	2	3	1	6
<b>41</b>	4	4	3	11
<b>42</b>	3	3	2	8
<b>43</b>	4	4	2	10
<b>44</b>	4	3	3	10



		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Keadilan Distributif
X1.1	Pearson Correlation	1	.816**	.860**	.855**	.943**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	.816**	1	.855**	.775**	.917**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	.860**	.855**	1	.864**	.949**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	.855**	.775**	.864**	1	.939**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	44	44	44	44	44
Keadilan Distributif	Pearson Correlation	.943**	.917**	.949**	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Variabel Keadilan Interpersonal

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Keadilan Interpersonal
X2.1	Pearson Correlation	1	.919**	.960**	.832**	.968**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	.919**	1	.924**	.832**	.957**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	.960**	.924**	1	.824**	.967**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	.832**	.832**	.824**	1	.925**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	44	44	44	44	44
Keadilan Interpersonal	Pearson Correlation	.968**	.957**	.967**	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Variabel Keadilan Prosedural

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Keadilan Prosedural
X3.1	Pearson Correlation	1	.423**	.611**	.323*	.744**
	Sig. (2-tailed)		.004	<.001	.033	<.001
	N	44	44	44	44	44
X3.2	Pearson Correlation	.423**	1	.576**	.739**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.004		<.001	<.001	<.001
	N	44	44	44	44	44
X3.3	Pearson Correlation	.611**	.576**	1	.564**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	44	44	44	44	44
X3.4	Pearson Correlation	.323*	.739**	.564**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.033	<.001	<.001		<.001
	N	44	44	44	44	44
Keadilan Prosedural	Pearson Correlation	.744**	.832**	.865**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Variabel Kepuasan Karyawan

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Kepuasan Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.768**	.648**	.879**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	.768**	1	.675**	.900**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	.648**	.675**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	44	44	44	44
Kepuasan Karyawan	Pearson Correlation	.879**	.900**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## RELIABILITAS

### Reliabilitas Keadilan Distributif

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	4

## Reliabilitas Keadilan Interpersonal

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	4

## Reliabilitas Keadilan Prosedural

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	4

## Reliabilitas Kepuasan Karyawan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	3

## Analisis Statistik Deskriptif Keadilan Distributif

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	44	1.00	5.00	3.6818	.93443
X1.2	44	1.00	5.00	3.5909	.92304
X1.3	44	2.00	5.00	3.6364	.74991
X1.4	44	1.00	5.00	3.5455	1.06650
Valid N (listwise)	44				

## Keadilan Interpersonal

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	44	1.00	5.00	3.5227	.84876
X2.2	44	2.00	5.00	3.5909	.78705
X2.3	44	1.00	5.00	3.5000	.92761
X2.4	44	1.00	5.00	2.8182	1.12628
Valid N (listwise)	44				

## Keadilan Prosedural

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	44	1.00	5.00	3.2727	.81736
X3.2	44	2.00	5.00	3.6591	.74532
X3.3	44	1.00	5.00	3.2727	.87241
X3.4	44	2.00	5.00	3.6591	.71343
Valid N (listwise)	44				

## Kepuasan Karyawan

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	44	2.00	5.00	3.5682	.78940
Y.2	44	2.00	5.00	3.3864	.89484
Y.3	44	1.00	5.00	3.0682	1.14927
Valid N (listwise)	44				

## Uji Regresi

### Uji Regresi Linear Berganda

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.684	1.42227

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Keadilan Interpersonal, Keadilan Distributif

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.063	3	64.688	31.979	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	80.914	40	2.023		
	Total	274.977	43			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Keadilan Interpersonal, Keadilan Distributif

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.844	1.251		-1.474	.148
	Keadilan Distributif	.200	.093	.271	2.155	.037
	Keadilan Interpersonal	.199	.069	.277	2.885	.006
	Keadilan Prosedural	.451	.127	.455	3.551	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

