

The Influence Of Procedural Justice And Distributive Justice On The Performance Of Employees Of The Investment Service And One-Stop Services In Palopo City

Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo

Nadiah Fauziyah^{1*}, Muhammad Kasran², Suparni Sampetan³

Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

nadiahfauziyah14@gmail.com¹, muhammadkasran@umpalopo.ac.id²,

Suparni@umpalopo.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of procedural justice and distributive justice on the performance of employees of the Palopo city one-door capital hiding service. Sampling used random sampling method, the number of respondents was 110. Data were analyzed quantitatively with Multiple Regression Analysis using the SPSS application. The results of the research conducted show that: fairness procedures have no effect on employee performance. Distributive justice affects employee performance. Procedural justice and justice distribution have a significant positive effect on employee performance.

Keywords : Distributive, Procedural, Employee Performance

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif terhadap kinerja karyawan dinas penanaman modal satu pintu kota palopo. Pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*, jumlah responden sebanyak 110. Data dianalisis secara kuantitatif dengan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keadilan distributif mempengaruhi kinerja karyawan. Keadilan prosedural dan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Distributif, Prosedural, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Keadilan pada hakikatnya merupakan nilai universal yang memperlakukan orang lain sesuai dengan haknya. (Kusumawati & Putra, 2015). Keadilan organisasi juga dapat membantu menjelaskan sikap individu terhadap keadilan yang diterima, baik dari segi prosedur maupun hasil. (Margaretha & Santosa, 2012). Jika karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan tahu bagaimana bekerja sama di berbagai bidang sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan akhir suatu organisasi, maka karyawan menerima haknya sebagai kompensasi yang logis atas pekerjaannya.

Gaji harus proporsional dengan tugas, tugas dan tanggung jawab karyawan, yaitu ganti rugi yang diterima harus sesuai dengan asas keadilan (Keadilan et al., 2005). Konsep dalam teori keadilan organisasi meliputi tiga bentuk yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional yang berperan penting dalam meningkatkan *employee outcome* (Wulansari et al., 2017). Namun dalam kajian ini hanya berfokus pada keadilan prosedural dan keadilan distributif, karna kedua konsep keadilan ini terkait dengan keadaan di kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

Keadilan prosedural ialah hubungan dengan keadilan proses yang digunakan untuk berbagai hasil organisasi. (Ganto & Malikussaleh, 2019). Keadilan prosedural dapat didefinisikan keadilan yang menitik beratkan pada proses pengambilan sebuah keputusan. Ketika karyawan memiliki persepsi keadilan prosedural yang tinggi, karyawan lebih termotivasi

untuk berpartisipasi dalam aktivitas, mengikuti aturan, dan mengharapkan hasil yang relatif adil. Di sisi lain, ketika karyawan merasakan kurangnya keadilan prosedural, karyawan akan cenderung memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, kurang memperhatikan peraturan dan praktik, dan melihat hasil saling berhubungan. (Fiona et al., 2019). Mengenai Keadilan prosedural, dapat dikatakan bahwa keadilan ini dihasilkan dari diterimanya suatu prosedur yang tunduk pada peraturan, keputusan legislatif. Hal ini karena prosedur tidak lepas dari upaya pembenaran atau justifikasi tindakan sehingga keadilan prosedural mengacu pada aturan, hukum dan peraturan yang berlaku dan sesuai. Jika keadilan distributif diterapkan dengan baik dalam ranah sosial atau organisasi, dalam hal ini ruang lingkup pekerjaan, maka penerapan keadilan prosedural dianggap mampu mencegah penyalahgunaan kekuasaan (Bahtiar Nur Syahbana & Epsilandri Septyarini, 2021). Dengan demikian, keadilan prosedural adalah persepsi tentang kesesuaian atau keadilan peraturan, pedoman, dan proses pengambilan keputusan (Santika & Khoiriyah, 2021).

Selain itu, Keadilan distributif adalah keadilan yang mengacu pada penilaian individu tentang apakah mereka menerima bagian yang adil dari hasil relatif terhadap kontribusi mereka terhadap kelompok atau hubungan sosial (Psikologi, 2016). Keadilan distributif juga dapat didefinisikan sebagai persepsi tentang keseimbangan dan keadilan antara kontribusi karyawan dan hasil yang diperoleh organisasi atau lembaga tertentu (Putu et al., 2021). Keadilan distributif adalah keadilan yang dirasakan tentang bagaimana suatu penghargaan dan sumber daya didistribusikan di perusahaan, sebuah konsep yang terkait erat dengan penghargaan atau imbalan (Fericko Yudhian et al., 2020). Tetapi keadilan distributif tidak hanya tentang penghargaan, tetapi juga tentang hukuman. Organisasi juga harus menghukum perilaku negatif karyawan secara adil (Datuan et al., 2018). Menurut (Kurniasyari & Subiyanto, 2022). Disimpulkan bahwa keadilan dikatakan sebagai target potensial untuk meningkatkan keuntungan karyawan dan organisasi yang meliputi kepercayaan, komitmen, kepuasan kerja dan peningkatan kepuasan kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai seseorang dengan melakukan pekerjaannya, yang sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan yang merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang yang telah menetapkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya menurut standar tersebut. Prestasi kerja itu sendiri harus mampu menghasilkan kualitas dan volume kerja sesuai standar (Widiastuti & Aisyah, 2016) Kinerja seorang pegawai diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dapat berprestasi dalam organisasi apabila sesuai dengan kewenangannya dan setiap tanggung jawab masing-masing atau bagaimana orang tersebut diharapkan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan bersikap serta kualitas dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Mukaroh & Nani, 2021).

Didasarkan pada permasalahan dan adanya kesadaran akan pentingnya keadilan distributif dan keadilan prosedural yang diterapkan dalam sebuah organisasi, maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan menganalisa pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

2. Tinjauan Pustaka

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan pemahaman yang adil bagi karyawan yang memperoleh poin atas perilaku perusahaan dalam menjalankan prosedur. Oleh karena itu, jika perusahaan mengikuti prosedur yang diterapkan secara konsisten, karyawan akan merasa diperlakukan secara adil. Menurut (Rahmawati Tahun 2020), yaitu:

Manajemen proses merupakan penilaian terhadap peluang untuk menyatakan pendapat atas pelaksanaan peraturan. Pemantauan keputusan, atau representasi, adalah penilaian terhadap peluang yang tawarkan dan diwakili oleh serikat pekerja untuk berpartisipasi dalam kontrol kepatuhan terhadap peraturan. Konsistensi adalah penilaian terhadap konsistensi penerapan peraturan dalam arti tidak memisahkan individu dari waktu ke waktu.

Bebas prasangka adalah penilaian mengenai tidak adanya perlakuan diskriminatif tidak memihak, putusan harus netral, tidak ada kepentingan pribadi didalamnya. Keakuratan data adalah penilaian terhadap kebenaran data yang digunakan dalam pengambilan keputusan. *correctability* atau dapat diperbaiki adalah upaya mempertimbangkan prosedur yang ada untuk memperbaiki kesalahan yang maupun kesalahan yang mungkin terjadi. Etika dan moralitas merupakan penilaian terhadap standar profesi dalam penerapan peraturan.

Keadilan Distributif

Keadilan distributif terhadap perusahaan dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Dengan pekerjaan yang sama, dengan pegawai (upah) yang sama, antara dua orang dalam satu perusahaan yang sama, dimungkinkan tercapainya kepuasan kerja. Selain pengorbanan gaji, kebijakan yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir karyawan termasuk upah yang adil, lingkungan kerja yang kooperatif dan jaminan kesejahteraan yang baik. Harapan tersebut kemudian berkembang menjadi tuntutan yang dibuat karyawan terhadap perusahaan karena dipenuhi. Semakin tinggi tuntutan yang ditempatkan pada organisasi, semakin penting peran komitmen karyawan terhadap organisasi. Indikator keadilan distributif menurut (Saksono et al., 2022), meliputi:

Jadwal kerja, yaitu jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan, termasuk jam kerja, waktu mulai dan berakhir serta waktu istirahat. Tingkat gaji, yaitu pembayaran upah yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Tingkat gaji harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Beban kerja, yaitu bobot pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Penghargaan atau imbalan yaitu penghargaan kepada pegawai atas prestasinya untuk mengembangkan pegawai agar bekerja lebih baik. Tanggung jawab pekerjaan yaitu tugas masing-masing pegawai, maka tugas tersebut dibagi dengan tingkat kemampuan kerja pegawai tersebut.

Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja pegawai secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh (Afuan, 2021) meliputi : Kualitas pekerjaan adalah persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kuantitas adalah pendapat karyawan tentang mutu pekerjaan yang dihasilkan dan kelengkapan tugas, berdasarkan kecakapan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dilakukan selama periode waktu tertentu dalam hal mengkoordinasikan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Efektivitas adalah ukuran dimana penggunaan sumber daya suatu organisasi organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan mentah) dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi atau keuntungan setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian adalah tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

Tanggung jawab pekerjaan adalah suatu tingkat dimana pegawai memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang indikator yang berhubungan dengan variabel penelitian dengan menggunakan data primer. Survei dilakukan pada 27 Desember 2022. Dibahas tentang pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Jl.K.H.M.Hasyim, Kota Palopo,Sulawesi selatan.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah semua pernyataan dalam survey tersebut valid atau salah. Ini dapat ditemukan dengan membandingkan r_{Hitung} dengan r_{Tabel} . Jika nilai $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$, maka data tersebut valid. Sedangkan jika nilai $r_{\text{Hitung}} < r_{\text{Tabel}}$ maka data tersebut tidak valid.

Berikut hasil uji validitas dari variabel keadilan prosedural (X_1):

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Keadilan Prosedural	X1.1	0,675	0,1874	Valid
		X1.2	0,824	0,1874	Valid
		X1.3	0,702	0,1874	Valid
		X1.4	0,720	0,1874	Valid
		X1.5	0,845	0,1874	Valid
		X1.6	0,822	0,1874	Valid
		X1.7	0,778	0,1874	Valid
2.	Keadilan distributif	X2.1	0,762	0,1874	Valid
		X2.2	0,839	0,1874	Valid
		X2.3	0,807	0,1874	Valid
		X2.4	0,743	0,1874	Valid
		X2.5	0,803	0,1874	Valid
		X2.6	0,682	0,1874	Valid
		X2.7	0,916	0,1874	Valid
		X2.8	0,866	0,1874	Valid
		X2.9	0,781	0,1874	Valid
		X2.10	0,816	0,1874	Valid
3.	Kinrja Karyawan	Y1	0,794	0,1874	Valid
		Y2	0,806	0,1874	Valid
		Y3	0,841	0,1874	Valid
		Y4	0,729	0,1874	Valid
		Y5	0,758	0,1874	Valid
		Y6	0,792	0,1874	Valid
		Y7	0,844	0,1874	Valid
		Y8	0,806	0,1874	Valid
		Y9	0,801	0,1874	Valid
		Y10	0,627	0,1874	Valid
		Y11	0,769	0,1874	Valid
		Y12	0,765	0,1874	Valid

Tabel 1 Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan pengujian validitas program IBM SPSS Statistics 22 for Windows dianggap memberikan data yang valid karena nilai elemen dari ketiga variabel adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. dapat menyimpulkan.

Uji Reabilitas Data

Menurut (Junaidi et al., 2017), reabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang menemukan petunjuk tentang suatu berasal merupakan suatu sebab

atau konstruk. Secara umum, uji reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji lanjutan untuk menetapkan reliabilitas suatu soal yang valid jika cronbach alpha > 0,60. Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan dengan variabel keadilan prosedural (X1), keadilan distributif (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Data

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Keadilan Prosedural	0,901	Reliable
2.	Keadilan Distributif	0,936	Reliable
3.	Kinerja Karyawan	0,931	Reliable

Sumber: Data Primer diolah 2023

Semua item yang dinilai dapat diklasifikasikan sebagai reliabel berdasarkan tabel 2. Diatas dimna pada nilai Cronbach's Alpha untuk semua item pernyataan > 0.60.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.455	3.462		5.330	.000
Keadilan Prosuderal	.073	.186	.042	.396	.693
Keadilan Distributif	.739	.106	.737	6.974	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2023

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan.

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (persial) X₁ Terhadap Y adalah sebesar 0,693 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 0,396 < t_{tabel} 1,982, sehingga Keadilan Prosedural (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan.

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (persial) X₂ Terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 6,974 > t_{tabel} 1,982, sehingga, Keadilan Distributif (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2379.898	2	1189.949	78.581	.000 ^b
Residual	1620.293	107	15.143		
Total	4000.191	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari data tabel 4 dapat disimpulkan nilai Sig. untuk pengaruh (Simultan) X₁ dan X₂ Terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 78,581 > F_{tabel} 3,08, sehingga dapat

disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural (X_1) dan Keadilan Distributif (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	0.595	0.587	3.891
a. Predictors: (Constant), Keadilan Distributif, Keadilan Prosuderal				

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari data tabel 5 Dapat disimpulkan nilai Sig. untuk pengaruh (Simultan) X_1 dan X_2 Terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 78,581 > F_{tabel} 3,08$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural (X_1) dan Keadilan Distributif (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Berdasarkan uji t , pengaruh Keadilan Prosedural (X_1) terhadap Kinerja Karyawa (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu dengan T -Hitung sebesar $0,396 < T$ -Tabel $1,982$. Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, kota palopo.

Dengan demikian semakin baik Keadilan Prosedural yang dirasakan oleh Karyawan, makin tinggi pula Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota palopo. Sebaliknya, jika makin rendah Keadilan Prosedural yang dirasakan oleh Karyawan, makin rendah pula kinerja karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota palopo, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1** yang menyatakan bahwa Keadilan Prosuderal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan **tidak dapat diterima**.

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Berdasarkan uji t diperoleh pengaruh Keadilan Distributif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan T -Hitung sebesar $6,974 > T$ -Tabel $1,982$. Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota palopo.

Dengan demikian semakin baik Keadilan Distributif yang dirasakan oleh Karyawan, makin tinggi pula Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota palopo. Sebaliknya, jika makin rendah Keadilan Distributif yang dirasakan oleh Karyawan, makin rendah pula kinerja karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota palopo, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2** yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan **dapat diterima**.

Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Berpengaruh terhdap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu

Berdasarkan uji t , pengaruh keadilan prosedural (X_1) dan Keadilan Distributif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu

Pintu kota palopo, dengan T-Hitung sebesar $6,80 > T\text{-Tabel } 1,982$. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif secara langsung berpengaruh positif terhadap Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota palopo.

Dengan demikian semakin baik Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif yang dirasakan oleh Karyawan, makin tinggi pula Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota palopo. Sebaliknya, jika makin rendah Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif yang dirasakan oleh Karyawan, makin rendah pula kinerja karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota palopo, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3** yang menyatakan bahwa Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan **dapat diterima**.

5. Penutup

Hasil penelitian disimpulkan bahwa hak prosedural dan hak distributif berpengaruh terhadap kegiatan dan oprasional perusahaan dinas denanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan untuk diterapkan pada penelitian selanjutnya, dimana kondisi penelitian yang dilakukan dibatasi. Kelemahan penelitian ini adalah hanya mengkaji dua variabel Keadilan Prosuderal dan Keadilan Distributif, sementara ada banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Bahtiar Nur Syahbana, & Epsilandri Septyarini. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif - Kajian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Pacitan. *Jurnal Manajemen*, 11 (2), 112–129. <https://doi.org/10.30656/jm.v11i2.3017>
- Datuan, N., Darmawansyah, & Daud, A. (2018). Pengambilan Sampel acak . 1 *Kurikulum Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas PGRI Yogyakarta*, 6 (1), 1–7.
- Fericko Yudhian, E., Wibowo D.N, S.dan Laksmi Indiyastuti, D. (2020). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Turnover Intention sebagai Variabel Mediasi Kepuasan Kerja. *Jbe*, 27 (2), 123–134. <https://www.unisbank.ac.id/ojs>;
- Fiona, P., Ekonomi, F., dan Tarumanagara, U. (2019). Pengaruh Mediasi Komitmen Karyawan terhadap Pengaruh keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap *Turnover Intention*. *XXIV* (03), 400–420.
- Ganto, J., & Malikussaleh, U. (2019). *Jurnal administarsi pendidikan*. 26 (1), 156–164.
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomy, I., & Kbp, ". (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Keadilan, D. A. N., Perusahaan, I., Budiarto, Y., & Wardani, R. P. (2005). *Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X)*. 3 (2).
- Kurniasyari, I., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5 (2), 453–467. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i2.3672>
- Kusumawati, Y., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Perilaku Retaliasi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3), 249386.
- Margaretha, M., dan Santosa, T. (2012). Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Sebagai Prediktor Employee Engagement. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1), 113141.

- Muis, D. U. (2017). *Analisis No Struktur Kovarian Indeks Kesehatan Lansia di Rumah dengan Fokus Perasaan Subjektif tentang Kesehatan*. 1–14.
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 2, Issue 1). <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI>
- Psikologi, J. I. (2016). *Komitmen Organisasi Di Pt . Sai Apparel Industries Semarang*. 8(3), 186–194.
- Putu, L., Aditya, D., & Musmini, L. S. (2021). *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Fraud*. 11(3), 591–600.
- Santika, I. D., & Khoiriyah, B. (2021). *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Perceived Organizational Support (Pos) terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Natar Lampung Selatan*. 5, 4166–4171.
- Widiastuti, R. K., & Aisyah, M. N. (2016). *Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5 (1), 88–96. <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i1.11478>
- Wulansari, Y. A., Koesmono, T., & Junaedi, M. (2017). *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT . PJB Services*. 6(2), 112–124.