

BAB V

PENUTUP

Bab V menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Selain itu, Bab V juga memuat implikasi manajerial berdasarkan temuan penelitian, keterbatasan yang dihadapi selama proses penelitian berlangsung, serta saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Keadilan distributif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian area Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pembagian hasil, kompensasi, dan penghargaan yang mereka terima sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang telah diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.
2. Keadilan Prosedural tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian area Yogyakarta. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketika diuji secara bersamaan dengan variabel lain dalam model, persepsi karyawan terhadap keadilan prosedur yang diterapkan organisasi tidak memberikan kontribusi yang bermakna terhadap perubahan kepuasan kerja mereka. Hal ini diduga berkaitan dengan karakteristik demografis responden

yang didominasi oleh karyawan berusia 25 hingga 35 tahun, yang orientasinya cenderung lebih terfokus pada hasil nyata yang diterima dibandingkan dengan mekanisme prosedural yang berlaku dalam organisasi.

3. Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian area Yogyakarta. Artinya, semakin baik kualitas perlakuan interpersonal yang diterima karyawan dari atasan, yang tercermin dari sikap hormat, sopan, dan komunikasi yang terbuka, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Pegadaian Area Yogyakarta, khususnya dalam upaya meningkatkan aspek-aspek yang memperoleh penilaian terendah dari karyawan, yaitu sebagai berikut.

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa item dengan nilai *mean* terendah pada variabel keadilan distributif adalah pernyataan mengenai kesesuaian hasil yang diterima dengan usaha yang telah dicurahkan karyawan, dengan nilai *mean* sebesar 3,88. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasa imbalan yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan upaya yang telah mereka berikan. Pihak manajemen ataupun HR disarankan untuk mengevaluasi sistem penilaian kinerja yang berlaku guna memastikan pemberian kompensasi dan penghargaan dilakukan secara proporsional sesuai

kontribusi masing-masing karyawan. Penerapan sistem reward berbasis kinerja yang lebih transparan dan terukur juga perlu dipertimbangkan, sehingga karyawan dapat melihat secara langsung keterkaitan antara usaha yang diberikan dengan hasil yang diperoleh.

2. Ditinjau dari variabel keadilan prosedural, item dengan nilai *mean* terendah adalah pernyataan mengenai pelaksanaan prosedur secara objektif dengan nilai *mean* sebesar 3,78. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasakan adanya ketidakobjektifan dalam pelaksanaan prosedur organisasi. Untuk mengatasi hal tersebut, manajemen atau HR perlu melakukan evaluasi terhadap prosedur pengambilan keputusan yang berlaku serta memastikan setiap kebijakan diterapkan secara konsisten dan bebas dari kepentingan pihak tertentu. Pembentukan mekanisme pengawasan internal yang memungkinkan karyawan melaporkan ketidaksesuaian prosedur secara aman juga dapat menjadi langkah strategis untuk menjaga objektivitas dalam setiap proses organisasi.
3. Pada variabel keadilan interaksional, item yang memperoleh nilai *mean* terendah adalah pernyataan mengenai kemampuan atasan untuk menahan diri dari ucapan atau komentar yang tidak pantas, dengan nilai *mean* sebesar 3,88. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam hal pengendalian komunikasi verbal atasan di lingkungan kerja. Guna mengatasi kondisi tersebut, manajemen disarankan untuk mengadakan program pelatihan kepemimpinan yang secara khusus berfokus pada pengembangan kemampuan komunikasi interpersonal dan pengendalian emosi bagi para atasan, sehingga

setiap interaksi di lingkungan kerja dapat berlangsung secara profesional dan saling menghargai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang ditetapkan, namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain.

1. Penelitian hanya dilakukan di PT Pegadaian area Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 51 karyawan, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh karyawan PT Pegadaian di wilayah lain maupun organisasi sejenis di luar konteks penelitian.
2. Pengumpulan data sepenuhnya dilakukan melalui kuesioner daring yang diisi secara mandiri oleh responden. Metode ini memiliki kelemahan karena jawaban yang diberikan sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing responden, sehingga berpotensi menimbulkan bias yang dapat memengaruhi hasil penelitian.
3. Penelitian menggunakan pendekatan *cross-sectional* yang hanya mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menggambarkan perubahan persepsi karyawan secara dinamis dari waktu ke waktu. Dengan demikian, hasil penelitian hanya mencerminkan kondisi pada periode pengumpulan data berlangsung.
4. Kuesioner penelitian ini hanya menggunakan satu kriteria filter, yaitu masa kerja minimal 1 tahun, tanpa menambahkan status kepegawaian (karyawan

tetap) sebagai syarat tambahan. Akibatnya, peneliti tidak dapat memastikan apakah seluruh responden merupakan karyawan tetap atau terdapat campuran dengan karyawan berstatus tidak tetap. Hal ini menjadi keterbatasan karena status kepegawaian dapat memengaruhi persepsi keadilan organisasi maupun kepuasan kerja, sehingga berpotensi memengaruhi homogenitas sampel dan hasil penelitian

5.4 Saran

Mengingat adanya keterbatasan dalam penelitian, peneliti berharap hasil yang diperoleh dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa. Beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut.

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah responden serta memperluas wilayah penelitian, sehingga hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan instrumen pengumpulan data yang lebih beragam, misalnya dengan mengombinasikan kuesioner dan wawancara langsung dengan responden. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih lengkap dan mendalam, sekaligus meminimalkan potensi bias yang muncul akibat keterbatasan pengisian kuesioner secara mandiri.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan metode

penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif atau *mixed method*, agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh secara lebih mendalam.

4. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan status kepegawaian (karyawan tetap) sebagai kriteria filter, selain masa kerja, agar responden lebih homogen dan hasil penelitian lebih mencerminkan kelompok yang dituju.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. S., Adieza, A., Arnaut, M., Nuhu, M. S., Ali, W., & Lawal Gwadabe, Z. (2024). Antecedents of employee performance through perceived organizational support: A moderating role of job satisfaction among employees of SMEs in an emerging economy. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2023-0014>
- Adamovic, M. (2023). Organizational justice research: A review, synthesis, and research agenda. *European Management Review*, 20(4), 762–782. <https://doi.org/10.1111/emre.12564>
- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), p145. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>
- Bakotić, D., & Bulog, I. (2021). Organizational Justice and Leadership Behavior Orientation as Predictors of Employees Job Satisfaction: Evidence from Croatia. *Sustainability*, 13(19), 10569. <https://doi.org/10.3390/su131910569>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y.

(2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>

Fatt. (2010). The Impact of Organizational Justice on Employees Job Satisfaction:

The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2(1), 56–63. <https://doi.org/10.3844/ajebasp.2010.56.63>

Fayzullaev, A. K. U., & Shin, S. Y. (2024). Social Undermining and Promotive Voice: The Moderating Effects of Procedural Justice. *Behavioral Sciences*, 14(6), 447. <https://doi.org/10.3390/bs14060447>

Fernandes, C. (2006). Impact of organisational justice in an expatriate work environment. *Management Research News*, 29(11), 701–712. <https://doi.org/10.1108/01409170610716016>

Fouquereau, E., Morin, A. J. S., Huyghebaert, T., Chevalier, S., Coillot, H., & Gillet, N. (2020). On the Value of Considering Specific Facets of Interactional Justice Perceptions. *Frontiers in Psychology*, 11, 812. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00812>

Gori, A., Topino, E., Palazzeschi, L., & Di Fabio, A. (2020). How Can Organizational Justice Contribute to Job Satisfaction? A Chained Mediation Model. *Sustainability*, 12(19), 7902. <https://doi.org/10.3390/su12197902>

Hair, Black, William C., Babin, Barry J., & Anderson, Rolph E. (2020).

Multivariate Data Analysis (8th ed.). Cengage.

Indrayani, I., Nurhatisyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22–40.
<https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>

Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3).
<https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>

Jameel, A. S. (2021). *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON THE PERFORMANCE OF IRAQI ACADEMIC STAFF*.

Jameel, A. S., Hamdi, S. S., Karem, M. A., & Ahmad, A. R. (2020). Organizational Justice and Job Satisfaction Among Nurses. *UKH Journal of Social Sciences*, 4(2), 61–69. <https://doi.org/10.25079/ukhjss.v4n2y2020.pp61-69>

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374.
<https://doi.org/10.1037/apl0000181>

Koçak, D., & Kerse, G. (2022). How Perceived Organizational Obstruction Influences Job Satisfaction: The Roles of Interactional Justice and Organizational Identification. *Sage Open*, 12(1), 21582440221079933.
<https://doi.org/10.1177/21582440221079933>

- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405–416. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Lambert, E. G., Tewksbury, R., Otu, S. E., & Elechi, O. O. (2021). The Association of Organizational Justice with Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nigerian Correctional Staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 65(2–3), 180–204. <https://doi.org/10.1177/0306624X20946926>
- Madadha, H., & Al-Ma'aitah, N. (2025). An empirical study on the impact of organizational justice on employee job satisfaction: Evidence from the Manaseer industrial complex in the mining sector. *Journal of Asian Scientific Research*, 15(4), 759–774. <https://doi.org/10.55493/5003.v15i4.5749>
- Mamić, M., Jovanović, T., Galić, S., Jelinčić, I., Mikšić, Š., Lovrić, B., Zirdum, I., Matković, K., Zukanović, G., Radmilović, G., Mendeš, T., Frančina, M., & Vukoja, I. (2024). Influence of Personality Traits and Organizational Justice on Job Satisfaction among Nurses. *Behavioral Sciences*, 14(3), 235. <https://doi.org/10.3390/bs14030235>
- Maulud, D., & Abdulazeez, A. M. (2020). A Review on Linear Regression Comprehensive in Machine Learning. *Journal of Applied Science and Technology Trends*, 1(2), 140–147. <https://doi.org/10.38094/jastt1457>
- Mohd Ridwan Abd Razak, Khalizul Khalid, Ridzwan Che' Rus, Mohd Hafiz Md

- Hanif, & Enah Ali. (2025). Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja: Strategi untuk Pengurusan Organisasi yang Berkesan. *Jurnal Pengurusan*, 74. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2025-74-6>
- Moltot Ayalew, B., & Walia, N. (2024a). Does job satisfaction mediate the nexus between perceived organizational justice and organizational citizenship behavior? Empirical evidence from Ethiopian Public Higher Education Institutions. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2297801. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2297801>
- Moltot Ayalew, B., & Walia, N. (2024b). Does job satisfaction mediate the nexus between perceived organizational justice and organizational citizenship behavior? Empirical evidence from Ethiopian Public Higher Education Institutions. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2297801. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2297801>
- Roscoe. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences*.
- Sekaran & Bougie. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. <https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9781119561248>
- Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2020). The effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction, caring climate, and criminal investigation officers' performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1113–1130. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1908>
- Sheikh, W., Islam, T. M. R., & Islam, H. (2026). Analyzing the impact of

- organizational justice on seafarers' commitment: Job satisfaction as a key mediator. *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*, 18(1), 117–147.
<https://doi.org/10.1080/18366503.2024.2403741>
- Shrestha, N. (2020). Detecting Multicollinearity in Regression Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39–42.
<https://doi.org/10.12691/ajams-8-2-1>
- Sia, L. A., & Tan, T. A. G. (2016). The Influence of Organizational Justice on Job Satisfaction in a Hotel Setting. *DLSU Business & Economics Review*, 26(1).
<https://doi.org/10.59588/2243-786X.1679>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
<https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. (2017). Does organizational justice affect turnover-intention in a developing country? The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 36(9), 1137–1148. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2017-0048>
- Totawar, A. K., & Nambudiri, R. (2014). *How does Organizational Justice influence Job Satisfaction and Organizational Commitment? Explaining with Psychological Capital*. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 39(2), 83–98. <https://doi.org/10.1177/0256090920140209>
- Wiseman, J., & Stillwell, A. (2022). Organizational Justice: Typology, Antecedents and Consequences. *Encyclopedia*, 2(3), 1287–1295.

<https://doi.org/10.3390/encyclopedia2030086>

Zahednezhad, H., Hoseini, M. A., Ebadi, A., Farokhnezhad Afshar, P., & Ghanei

Gheshlagh, R. (2021). Investigating the relationship between organizational justice, job satisfaction, and intention to leave the nursing profession: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1741–1750.

<https://doi.org/10.1111/jan.14717>



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 1086/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

04 Mei 2026

Kepada Yth.
Pimpinan PT Pegadaian Area Yogyakarta
Jl. Gadean No.3, Ng

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Area Yogyakarta” yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Chriesvo Blessdy Simamora
NPM/Program Studi : 220327026/Manajemen
No. Handphone : 081228483092

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Responden Kuesioner Penelitian dengan minimal 45 responden

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
Indonesia

URL

<https://fbe.uajy.ac.id/>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 2 : Kuesioner Pernyataan

Pertanyaan Filter

Pertanyaan Filter × ⋮

Description (optional)

Apakah anda sudah bekerja di perusahaan ini selama lebih dari 1 tahun? *

- ☐ Ya
- ☐ Tidak

Demografi Responden

Demografi Responden × ⋮

Description (optional)

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

Usia *

- ☐ 25-30 Tahun
- ☐ 31-35 Tahun
- ☐ 36-40 Tahun
- ☐ >41 Tahun

Lama Bekerja *

- ☐ 1-2 Tahun
- ☐ 3-5 Tahun
- ☐ >5 Tahun

Keadilan Distributif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Hasil yang saya peroleh mencerminkan usaha yang telah saya lakukan dalam pekerjaan.					
2	Hasil yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang telah saya selesaikan.					
3	Hasil yang saya peroleh mencerminkan kontribusi yang telah saya berikan kepada organisasi					
4	Hasil yang saya peroleh sesuai dengan kinerja saya					

Keadilan Prosedural

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat mengungkapkan pendapat dan perasaan saya selama proses tersebut.					
2	Saya memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai melalui prosedur-prosedur tersebut.					
3	Prosedur-prosedur tersebut diterapkan secara konsisten.					
4	Prosedur tersebut dilakukan secara objektif.					
5	Prosedur-prosedur tersebut didasarkan pada informasi yang akurat.					
6	Saya memiliki kesempatan untuk mengajukan banding terhadap hasil atau keputusan yang dihasilkan dari prosedur tersebut.					
7	Prosedur-prosedur tersebut telah mematuhi standar etika dan moral.					

Keadilan Interaksional

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Atasan saya memperlakukan saya dengan sopan.					
2	Atasan saya memperlakukan saya dengan bermartabat.					
3	Atasan saya memperlakukan saya dengan hormat.					
4	Atasan saya menahan diri dari ucapan atau komentar yang tidak pantas.					

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan ini.					
2	Saya merasa bahwa pendapat saya dihargai di tempat kerja.					
3	Sebagian besar orang yang melakukan pekerjaan ini merasa sangat puas.					
4	Saya merasa puas dengan pengakuan/apresiasi yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya merasa puas dengan perbandingan gaji saya dengan pekerjaan serupa di perusahaan lain.					
6	Saya merasa puas dengan hubungan pribadi antara atasan saya dan para karyawannya.					
7	Saya merasa puas dengan cara atasan saya menangani/mengelola para karyawannya.					

Lampiran 3 : Uji Validitas

Uji Validitas Keadilan Distributif (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	RataRataX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.819**	.811**	.875**	.938**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.819**	1	.786**	.819**	.888**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.811**	.786**	1	.765**	.873**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.875**	.819**	.765**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	51	51	51	51	51
RataRataX1	Pearson Correlation	.938**	.888**	.873**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	51	51	51	51	51

Uji Validitas Keadilan Prosedural (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	RataRataX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.606**	.517**	.671**	.742**	.673**	.596**	.731**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.606**	1	.567**	.598**	.620**	.610**	.559**	.749**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.517**	.567**	1	.652**	.763**	.584**	.763**	.858**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.671**	.598**	.652**	1	.642**	.691**	.771**	.798**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.742**	.620**	.763**	.642**	1	.678**	.706**	.835**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	.673**	.610**	.584**	.691**	.678**	1	.764**	.763**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.7	Pearson Correlation	.596**	.559**	.763**	.771**	.706**	.764**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
RataRataX2	Pearson Correlation	.731**	.749**	.858**	.798**	.835**	.763**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51

Uji Validitas Keadilan Interaksional (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	RataRataX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.837**	.892**	.672**	.929**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51
X3.2	Pearson Correlation	.837**	1	.827**	.587**	.855**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51
X3.3	Pearson Correlation	.892**	.827**	1	.794**	.960**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51
X3.4	Pearson Correlation	.672**	.587**	.794**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	51	51	51	51	51
RataRataX3	Pearson Correlation	.929**	.855**	.960**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	51	51	51	51	51

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	RataRataY
Y1.1	Pearson Correlation	1	.544**	.799**	.660**	.653**	.682**	.620**	.772**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Y1.2	Pearson Correlation	.544**	1	.578**	.601**	.535**	.707**	.676**	.776**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Y1.3	Pearson Correlation	.799**	.578**	1	.788**	.672**	.759**	.601**	.879**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Y1.4	Pearson Correlation	.660**	.601**	.788**	1	.667**	.746**	.497**	.809**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Y1.5	Pearson Correlation	.653**	.535**	.672**	.667**	1	.581**	.708**	.789**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Y1.6	Pearson Correlation	.682**	.707**	.759**	.746**	.581**	1	.665**	.814**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Y1.7	Pearson Correlation	.620**	.676**	.601**	.497**	.708**	.665**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
RataRataY	Pearson Correlation	.772**	.776**	.879**	.809**	.789**	.814**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Keadilan Distributif (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	4

Uji Reliabilitas Keadilan Prosedural (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	7

Uji Reliabilitas Keadilan Interaksional (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	4

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	7

Lampiran 5 : Hasil Analisis Deskriptif

Hasil Analisis Deskriptif Keadilan Distributif (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	51	2	5	3.88	.864
X1.2	51	1	5	3.94	1.008
X1.3	51	2	5	3.94	.904
X1.4	51	2	5	3.96	.894
RataRataX1	51	2	5	4.00	.938
Valid N (listwise)	51				

Hasil Analisis Deskriptif Keadilan Prosedural (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	51	2	5	3.88	.791
X2.2	51	2	5	3.86	.800
X2.3	51	2	5	3.84	.834
X2.4	51	2	5	3.78	.856
X2.5	51	1	5	4.08	.868
X2.6	51	2	5	3.94	.925
X2.7	51	2	5	4.00	.849
RataRataX2	51	2	5	3.88	.840
Valid N (listwise)	51				

Hasil Analisis Deskriptif Keadilan Interaksional (X3)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	51	1	5	4.14	.849
X3.2	51	2	5	4.08	.688
X3.3	51	1	5	4.06	.835
X3.4	51	2	5	3.88	.765
RataRataX3	51	2	5	4.12	.765
Valid N (listwise)	51				

Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.397	.598

a. Predictors: (Constant), RataRataX3, RataRataX1, RataRataX2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.867	3	4.289	11.985	<.001 ^b
	Residual	16.819	47	.358		
	Total	29.686	50			

a. Dependent Variable: RataRataY

b. Predictors: (Constant), RataRataX3, RataRataX1, RataRataX2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.775	.546		1.418	.163
	RataRataX1	.398	.102	.485	3.891	<.001
	RataRataX2	.016	.118	.017	.136	.893
	RataRataX3	.320	.120	.317	2.668	.010

a. Dependent Variable: RataRataY