

***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**

**Nadiyah Fauziah<sup>1</sup> Muhammad Kasran<sup>2</sup> Suparni Sampetan<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Palopo<sup>1</sup>, Universitas Muhammadiyah palopo<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo<sup>3</sup>

[nadiyahfauziah14@gmail.com](mailto:nadiyahfauziah14@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhhammadkasran@umpalopo.ac.id](mailto:muhhammadkasran@umpalopo.ac.id)<sup>2</sup>,

[Suparni@umpalopo.ac.id](mailto:Suparni@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>

---

**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 dan Keadilan Distributif terhadap kinerja karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu 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 karyawan. 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 dan tanggung jawab karyawan, yaitu ganti rugi yang diterima harus sesuai dengan asas keadilan (Budiarto & Wardani., 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, 2017). Namun dalam kajian ini hanya berfokus pada dua konsep keadilan, karena kedua konsep keadilan itulah yang berkaitan dengan kondisi di kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

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, 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 tindakan sehingga keadilan prosedural mengacu pada aturan, hukum dan peraturan yang berlaku dan sesuai. Jika keadilan prosedural 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 antara kontribusi karyawan dan hasil yang diperoleh organisasi atau lembaga tertentu (Putu, 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, 2020). Tetapi keadilan distributif tidak hanya tentang penghargaan, tetapi juga tentang hukuman. Organisasi juga harus menghukum perilaku negatif karyawan secara adil (Datuan, 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 yang berjudul “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:

1. Manajemen proses merupakan penilaian terhadap peluang untuk menyatakan pendapat atas pelaksanaan peraturan.
2. Pemantauan keputusan, atau representasi, adalah penilaian terhadap peluang yang ditawarkan dan diwakili oleh serikat pekerja untuk berpartisipasi dalam kontrol kepatuhan terhadap peraturan.
3. Konsistensi adalah penilaian terhadap konsistensi penerapan peraturan dalam arti tidak memisahkan individu dari waktu ke waktu.
4. Bebas prasangka adalah penilaian mengenai tidak adanya perlakuan diskriminatif tidak memihak, putusan harus netral, tidak ada kepentingan pribadi didalamnya.
5. Keakuratan data adalah penilaian terhadap kebenaran data yang digunakan dalam pengambilan keputusan.

- 
6. *correctability* atau dapat diperbaiki adalah upaya mempertimbangkan prosedur yang ada untuk memperbaiki kesalahan yang maupun kesalahan yang mungkin terjadi.
  7. Etika dan moralitas merupakan penilaian terhadap standar profesi dalam penerapan peraturan.

### **Keadilan Distributif**

Keadilan dirtributif merupakan keadilan merujuk pada keadilan yang diterima dalam pemberian penghargaan didalam suatu organisasi seperti pembayarn tepat waktu dan jumlah yang diterima serta tingkat maanfaatnya.(Simpson &Kaminski ,2007) .

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:

1. Jadwal kerja, yaitu jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan, termasuk jam kerja, waktu mulai dan berakhir serta waktu istirahat.
2. 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.
3. Beban kerja, yaitu bobot pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
4. Penghargaan atau imbalan yaitu penghargaan kepada pegawai atas prestasinya untuk mengembangkan pegawai agar bekerja lebih baik.
5. Tanggung jawab pekerjaan yaitu tugas masing-masing pegawai, maka tugas tersebut dibagi dengan tingkat kemampuan kerja pegawai tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

kinerja dapat diartikan hasil kerja seseorang atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada priode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha penjapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Rivai, 2015) .

Dalam mengukur kinerja pegawai secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh (Afuan, 2021) meliputi :

1. Kulitias pekerjaan adalah persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang

---

dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas adalah pendapat karyawan tentang mutu pekerjaan yang dihasilkan dan kelengkapan tugas, berdasarkan kecakapan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dilakukan selama periode waktu tertentu dalam hal mengkoordinasikan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
4. 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.
5. Kemandirian adalah tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
6. 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 melalui program SPSS. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang indikator yang berhubungan dengan variabel penelitian dengan menggunakan data primer. Adapun pengambilan sampel dengan metode random sampling, dengan jumlah responden 110. 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

#### Hasil

##### 1. 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  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ , maka data tersebut valid. Sedangkan jika nilai  $r_{Hitung} < r_{Tabel}$  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
-----	----------	------	----------	---------	------------

---

<b>1.</b>	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
<b>2.</b>	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
<b>3.</b>	Kinerja 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  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel..

## 2. Uji Reabilitas Data

Menurut (Junaidi et al., 2017), reabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang menemukan petunjuk tentang suatu merupakan suatu sebab atau konstruk. Secara umum, uji reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji lanjutan untuk menetapkan reabilitas 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 dimana pada nilai Cronbach's Alpha untuk semua item pernyataan  $>$  0.60.

## 3. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.45	3.462		5.33	.000

	5		0		
Keadilan Prosuderal	.073	.186	.042	.396	.693
Keadilan Distributif	.739	.106	.737	6.97	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Primer diolah 2023

**a. Pengaruh Keadilan Prosuderal terhadap Kinerja Karyawan.**

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (persial)  $X_1$  Terhadap Y adalah sebesar 0,693 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  0,396 <  $t_{tabel}$  1,982, sehingga Keadilan Prosuderal ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

**b. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan.**

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (persial)  $X_2$  Terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  6,974 >  $t_{tabel}$  1,982, sehingga, Keadilan Distributif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**4. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2379.898	2	1189.949	78.581	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1620.293	107	15.143		
	Total	4000.191	109			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Keadilan Distributif, Keadilan Prosuderal						

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari data tabel 4. 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 Prosuderal ( $X_1$ ) dan Keadilan Distributif ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**5. 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 <sup>a</sup>	0.595	0.587	3.891

#### a. Predictors: (Constant), Keadilan Distributif, Keadilan Prosuderal

---

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari data tabel 5. diatas dapat kita ketahui untuk nilai R Square adalah sebesar 0,595. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar 59,5% dengan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### PEMBAHASAN

#### 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  $0,396 < T\text{-Tabel } 1,982$ . 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  $6,974 > T\text{-Tabel } 1,982$ . 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 terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu

---

Berdasarkan uji  $f$ , pengaruh keadilan procedural ( $X_1$ ) dan Keadilan Distributif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota palopo, dengan  $F$ -Hitung sebesar  $6,80 > F_{Tabel} 30,8$ . 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**.

## 6. Penutup

### KESIMPULAN

Hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota palopo” dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif berpengaruh terhadap kegiatan dan oprasional perusahaan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan untuk diterapkan pada penelitian selanjutnya, dengan menggunakan tiga konsep keadilan dan memperhatikan kualitas dari responden seperti pemilihan responden yang memang benar-benar mau ataupun berkenan untuk berkontribusi dalam pengisian kuesioner agar data yang diperoleh peneliti sesuai seperti yang diharapkan.

### Daftar Pustaka

- Afuan, M. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber daya Manusia )*. 2(1), 331–346.
- 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>
- Budiarto, Y., & Wardani, R. P. (2005). *Komitmen Karyawan Pada Perusahaan ( Studi Pada Perusahaan X )*. 3 (2).
- 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.
- 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.
- 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.
- Rahmawati, H., Sayang, S., & Tunga, L. L. (2020). *Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada SKPD Kabupaten Ngada*. 6, 168–174.
- Saksono, Y., Viviani, E. R., Sunyoto, D., & Alfatah, M. (2022). *Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Distributif Pada Organizational Citizenship Behavior dan Loyalitas Karyawan PT. Telkom Grapari Malang Jawa Timur*. 1(8), 1725–1738. <https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH>
- 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.
- Simpson,P.A, & Kaminski, M.,(2007),Gender,Organizational Jusyice Perceptions,and Unio Organizig ,Employ Respons Rights Journal,19:57-72.
- 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.