

ABSTRACT

Agus Faryandi

Universitas Islam Indonesia

afaryandi@gmail.com

To increase a good and optimal employees performance, it was needed a knowledge what factor can increase employees performance. Therefore, purpose of this research was would argued how far organisational justice (prosedural justice, distributif justice and interactional justice) effect to employees performance with empployees satisfaction as intervening variable. The respondent picked out from Mato Kopi's employees, Secangkir Jawa employees, and Bento Group employees. Data analisys used multiple regression analisys with population 55 respondent. The result of this research explained that prosedural justice, distributive justice and interactional justice in a similar manner showed significant effect to employees performance and satisfaction. Prosedural justice and interactional justice showed significant effect to employees performance in a partial manner. While, distributive justice was not significant effect to employees performance. Distributive and interactional justice showed significant effect to employees satisfaction. While, prosedural justice show did not significant effect to employees satisfaction. And distributive justice showed significant effect to employees performance through employees satisfaction.

Keyword: *prosedural justice, distributive justice, interactional justice, employees performance and employees satisfaction.*

ABSTRAK

Agus Faryandi

Universitas Islam Indonesia

afaryandi@gmail.com

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan optimal, dibutuhkan pengetahuan akan faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini ingin membuktikan sejauh mana pengaruh keadilan Organisasional (prosedural, distributif dan interaksional) terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Responden diambil dari karyawan Mato Kopi, Secangkir Jawa dan Bento Group. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan populasi sensus 55 responden. Hasil penelitian menjelaskan bahwa keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Variabel keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan keadilan distributif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Keadilan distributif dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan keadilan prosedural berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.

Kata Kunci: *keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interaksional, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan*