

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN  
PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah  
Pekalongan)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

**OKTA DILLA SURYANI**  
**NIM. 4120150**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

**2024**

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN  
PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah  
Pekalongan)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

**OKTA DILLA SURYANI**  
**NIM. 4120150**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

**2024**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Okta Dilla Suryani

NIM : 4120150

Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan 15 Oktober 2024

Yang menyatakan

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', 'MENZA', 'KAMPAL', and 'AFDAMX019423550'. The signature is in black ink and appears to be 'Okta Dilla Suryani'.

**Okta Dilla Suryani**

**NIM. 4120150**

## NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Okta Dilla Suryani

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

### **PEKALONGAN**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari :

Nama : **Okta Dilla Suryani**

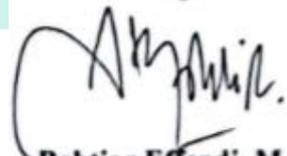
NIM : **4120150**

Judul Skripsi : **Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan)**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekalongan, 15 Oktober 2024  
Pembimbing,



**Bahtiar Effendi, MLE**  
**NIP. 198510012019081001**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Pekalongan, Kab Pekalongan Kode Pos 51161  
Website : [www.febi.uingusdur.ac.id](http://www.febi.uingusdur.ac.id) | email : [febi.uingusdur@ac.id](mailto:febi.uingusdur@ac.id)

### PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudari:

Nama : Okta Dilla Suryani  
NIM : 4120150  
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan)

Dosen Pembimbing : Bahtiar Effendi, M.E

Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 30 Oktober 2024 dan dinyatakan LULUS serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

M. Anis Safi'I, M.E.I  
NIP. 198510122015031004.

Penguji II

Muh. Izzat Firdausi, M.Se  
NIP. 19920162022031001

Pekalongan, 1 November 2024  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Prof. Dr. H. H. Dewi Rismawati, S.H., M.H.  
NIP 197502201999032001

## MOTTO

“Jangan risukan masa depan, jangan takut masa lalu, fokuslah pada hari ini”



## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materiil maupun non materiil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Kedua Orang tua tercinta Bapak M. Didik dan Ibu Ela Silfiah yang telah memberikan dukungan material, moril, dukungan, tuntunan serta doa. Segala cinta, kasih sayang dan kerja keras kalian tak bernilai harganya. Tanpa kalian saya tidak akan sampai pada titik ini. Terimakasih atas semua cinta yang Bapak dan Ibu berikan pada saya.
2. Suami tercinta M. Makhfud Iskhak, yang selalu memberikan dukungan tanpa henti, kesabaran, dan cinta yang begitu tulus.
3. Almamater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Dosen pembimbing, Bahtiar Effendi , M.E yang tak pernah bosan memberi masukan dan sabar membimbing saya hingga skripsi ini selesai.
5. Sahabat-sahabat saya yang selalu menemani, menghibur, dan memotivasi serta memberi dukungan ketika sedang banyak pikiran disetiap pengerjaan skripsi yang tidak bisa saya sebutkan
6. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

## ABSTRAK

### **OKTA DILLA SURYANI. (2024). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT An-Najah. Keadilan distributif berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap pembagian imbalan yang adil, sementara keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam proses pengambilan keputusan di organisasi. Kepuasan kerja dipandang sebagai faktor penting dalam menjaga produktivitas dan loyalitas karyawan, sehingga memahami pengaruh kedua jenis keadilan tersebut menjadi relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BMT An-Najah, dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh keadilan distributif dan prosedural secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga merujuk pada teori-teori terkait, seperti Teori Human Relationship, untuk menginterpretasikan hasil yang diperoleh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Karyawan yang merasa imbalan dibagi secara adil dan keputusan diambil dengan proses yang transparan serta konsisten menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya dan menegaskan pentingnya penerapan keadilan distributif dan prosedural dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di organisasi.

**Kata kunci:** Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja Karyawan

## ABSTRACT

**OKTA DILLA SURYANI. (2024). *The Influence of Distributive Justice and Procedural Justice on Employee Job Satisfaction (A Study on Employees of KSPPS BMT An Najah Pekalongan)***

*This research aims to analyze the influence of distributive justice and procedural justice on employee job satisfaction at BMT An-Najah. Distributive justice relates to employees' perceptions of fair reward distribution, while procedural justice refers to their perceptions of fairness in organizational decision-making processes. Job satisfaction is considered an essential factor in maintaining employee productivity and loyalty, making it crucial to understand how these two types of justice affect job satisfaction for the development of human resource management in Islamic financial institutions.*

*The research method used is quantitative, employing a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to BMT An-Najah employees, using simple random sampling techniques. The data was then analyzed using multiple linear regression to examine the partial and simultaneous effects of distributive and procedural justice on job satisfaction. The study also referenced relevant theories, such as the Human Relationship Theory, to interpret the findings.*

*The research results indicate that both distributive justice and procedural justice have a positive and significant effect on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. Employees who perceive fair reward distribution and transparent, consistent decision-making processes demonstrate higher levels of job satisfaction. These findings support previous research and emphasize the importance of applying both distributive and procedural justice to improve employee job satisfaction in organizations.*

**Keywords:** *Distributive Justice, Procedural Justice, Employee Job Satisfaction*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan Rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

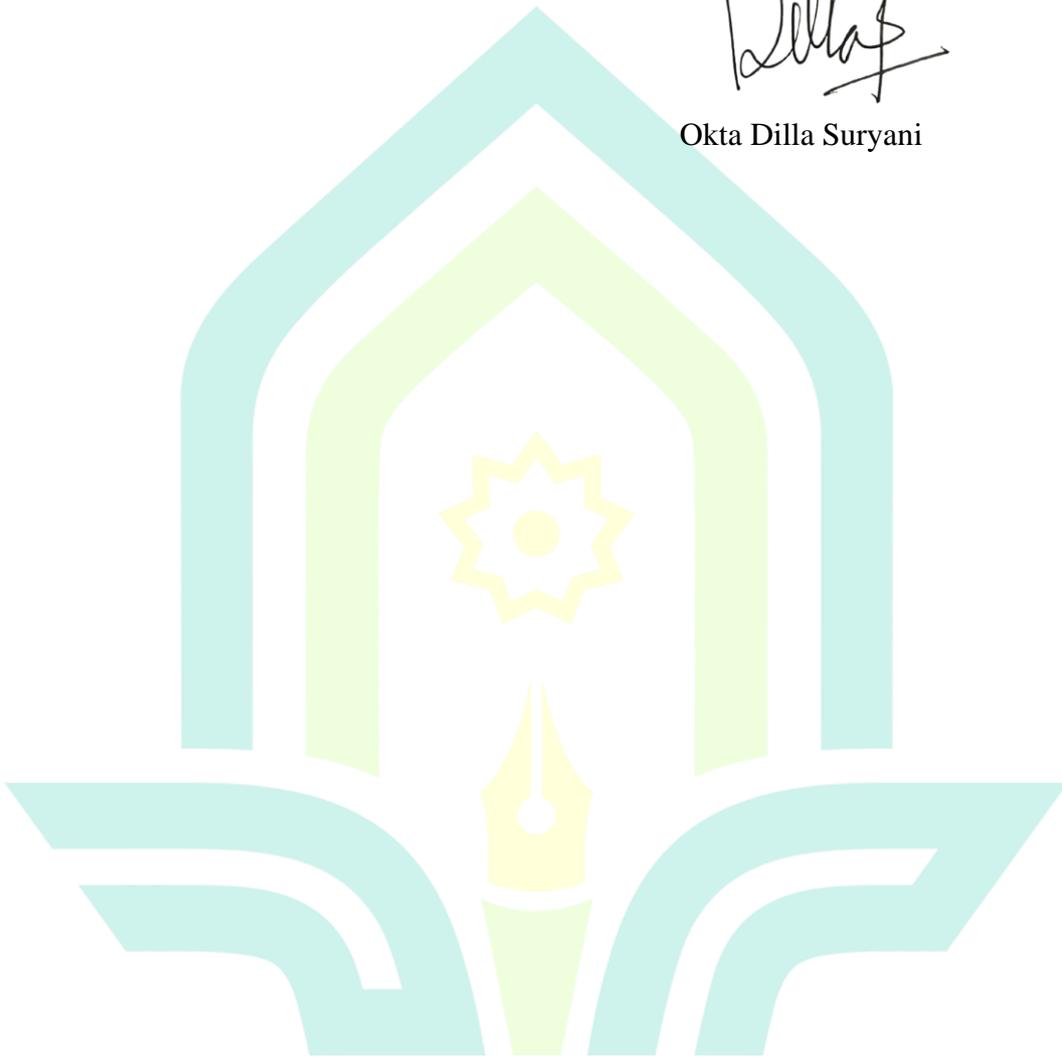
1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H. selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Dr. Tamamudin, M.M. selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Muhammad Aris Safi'i, M.E.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Bahtiar Effendi, M.E selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
6. Muhammad Aris Safi'i, M.E.I selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA)
7. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral
8. Teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Karyawan BMT An-Najah dan seluruh pihak yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 15 Oktober 2024



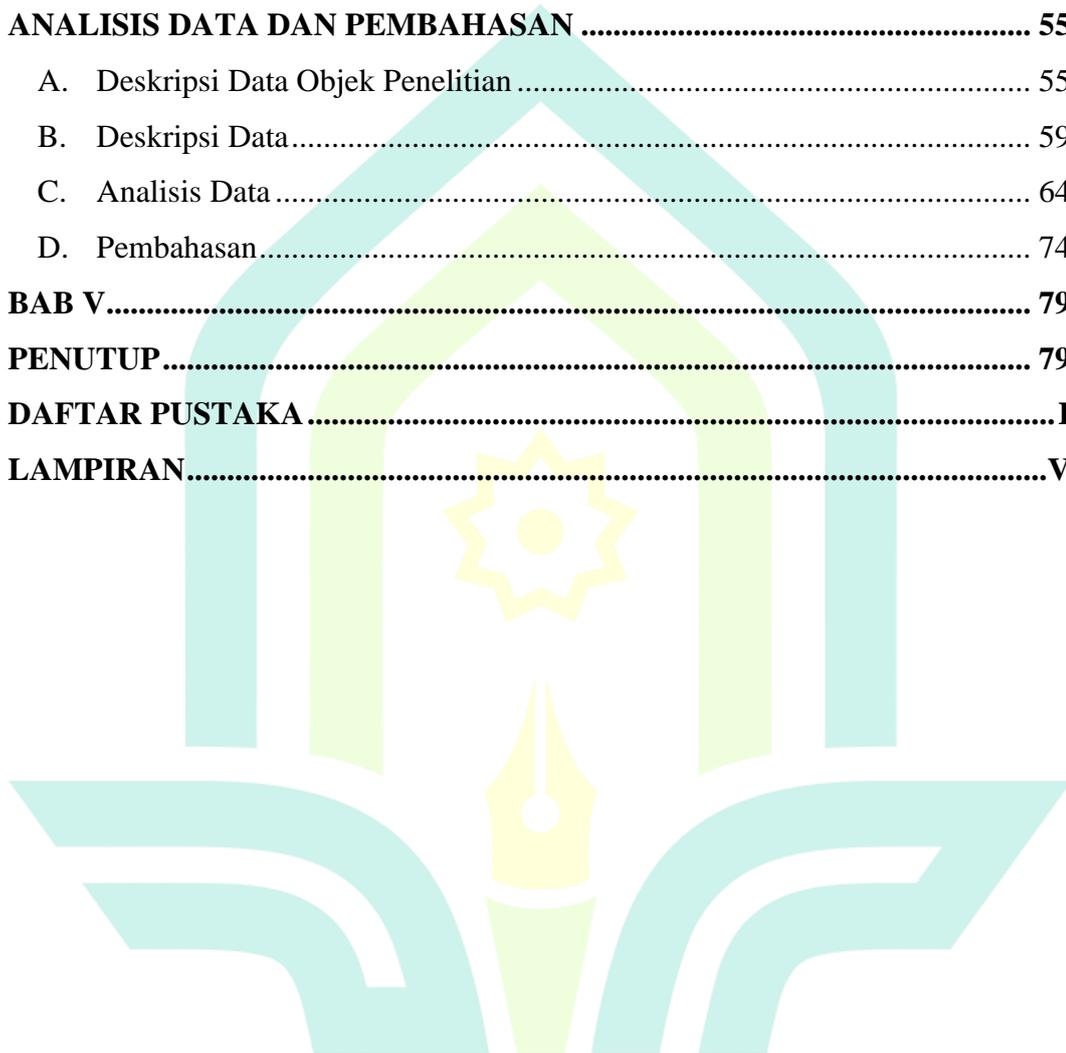
Okta Dilla Suryani



## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II .....</b>	<b>12</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teoritis .....	12
B. Telaah Pustaka .....	28
C. Kerangka Berpikir.....	36
D. Hipotesis.....	36
<b>BAB III.....</b>	<b>41</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Pendekatan Penelitian .....	41
C. Setting Penelitian .....	42

D. Subjek Penelitian Dan Sampel .....	43
E. Variabel Penelitian .....	44
F. Sumber Data.....	47
G. Teknik Pengumpulan Data.....	48
H. Metode Analisis Data.....	48
<b>BAB IV .....</b>	<b>55</b>
<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
A. Deskripsi Data Objek Penelitian .....	55
B. Deskripsi Data.....	59
C. Analisis Data .....	64
D. Pembahasan.....	74
<b>BAB V.....</b>	<b>79</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>I</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>V</b>



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ﺀ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal rangkap	Vokal Panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	أي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

## 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة      ditulis      *mar'atun jamīlah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة      ditulis      *fātimah*

#### 4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا	ditulis	<i>rabbānā</i>
البر	ditulis	<i>al-barr</i>

#### 5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rojulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

#### 6. Huruf Hamzah

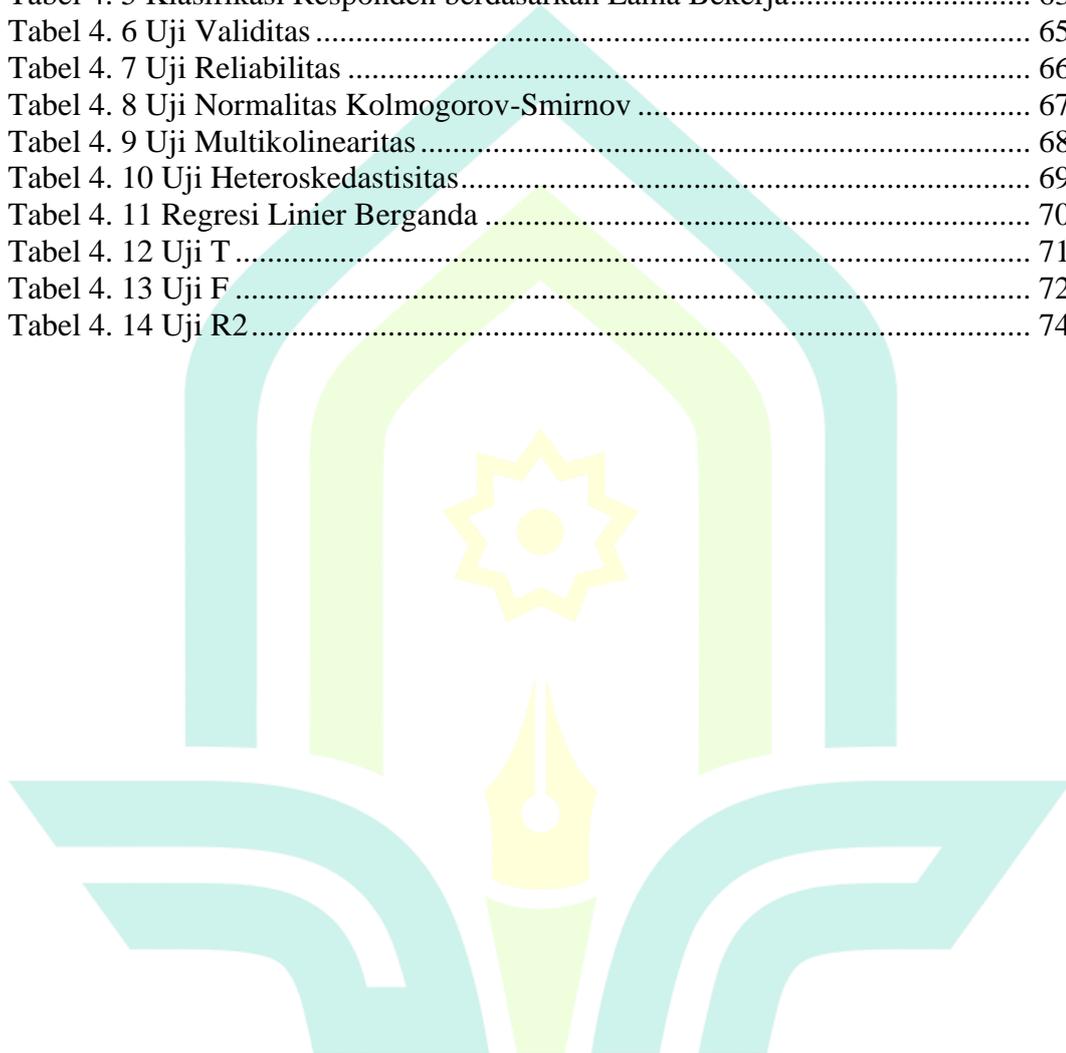
Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof (/').

Contoh:

أمرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>

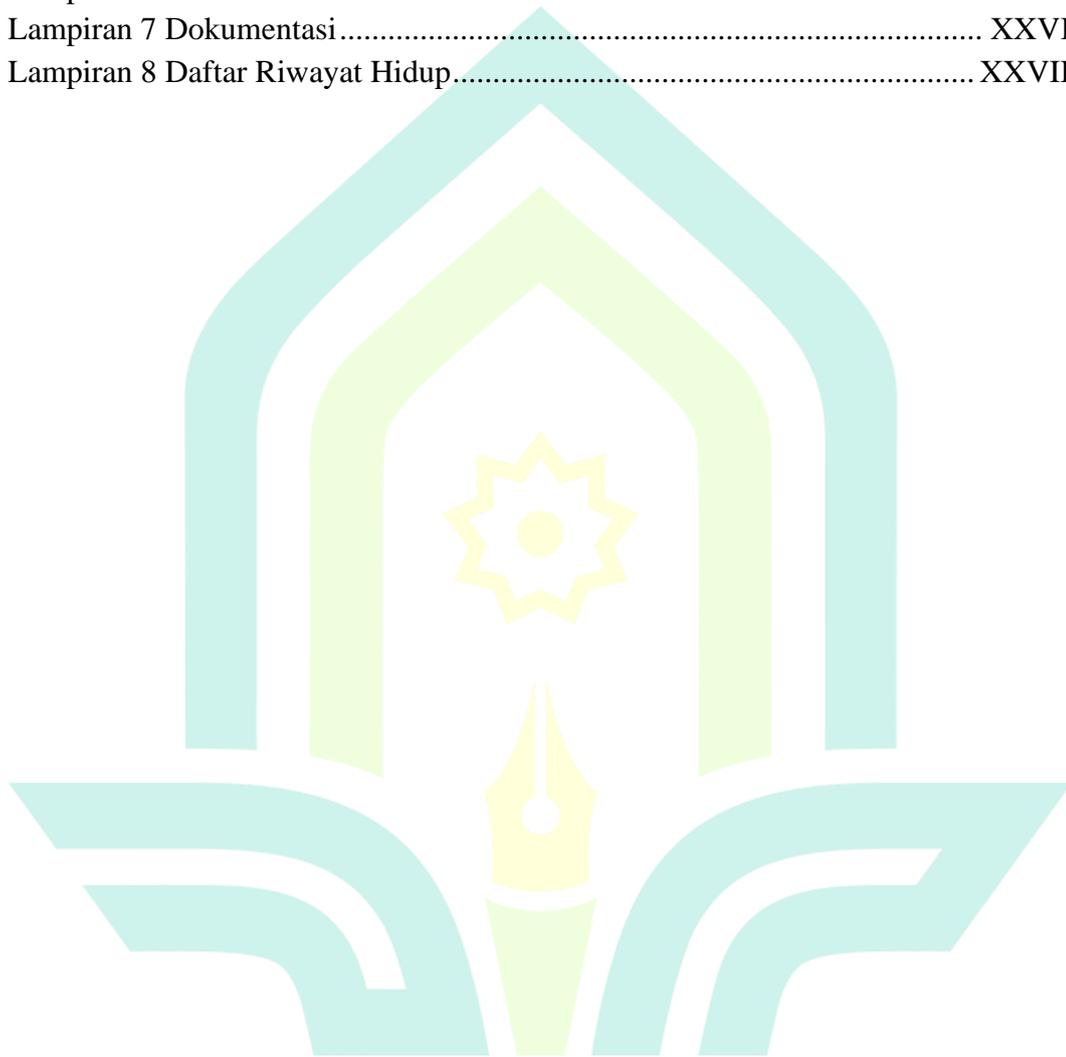
## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Telaah Pustaka .....	28
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator .....	44
Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
Tabel 4. 3 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden berdasarkan Jabatan .....	62
Tabel 4. 5 Klasifikasi Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4. 6 Uji Validitas .....	65
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4. 8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	67
Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas .....	68
Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 4. 11 Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel 4. 12 Uji T .....	71
Tabel 4. 13 Uji F .....	72
Tabel 4. 14 Uji R <sup>2</sup> .....	74



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner .....	VI
Lampiran 2: Data Responden.....	X
Lampiran 3 Hasil Kuisisioner .....	XIV
Lampiran 4 Hasil Uji.....	XVIII
Lampiran 5 Surat Pengantar Penelitian.....	XXIV
Lampiran 6 Surat Selesai Penelitian .....	XXV
Lampiran 7 Dokumentasi.....	XXVI
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	XXVII



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap entitas organisasi, baik itu perusahaan atau badan lainnya, memerlukan tenaga kerja untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Tenaga kerja merupakan aset yang sangat berharga bagi entitas tersebut, karena merekalah yang bertanggung jawab atas penggerakan dan pengelolaan sumber daya lainnya. Karena alasan ini, menjaga kualitas tenaga kerja menjadi prioritas utama bagi organisasi. Diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja guna mengoptimalkan kinerja organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi fokus utama para pelaku bisnis dan akademisi. Kepuasan kerja adalah salah satu karakteristiknya; ini adalah keadaan emosional yang memengaruhi apakah seorang karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Mangkunegara, 2017). Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, dan diberi kesempatan untuk berkembang secara alami akan fokus dan berkinerja baik dalam bekerja. Selain itu, ketika organisasi mampu memenuhi harapan dan kebutuhannya, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya (Locke dalam Sari, 2018).

Kepuasan kerja dikaitkan pada sikap karyawan terhadap hubungan kerja sama antar rekan kerja, lingkungan kerja, dan imbalan yang mereka

terima atas usaha mereka (Sutrisno, 2016). Kepuasan sering dikaitkan dengan keadilan organisasi. Kepuasan kerja dapat dihasilkan ketika seorang karyawan yakin bahwa apa yang dilakukan dan diterimanya adalah adil. Keadilan dianggap sebagai cerminan bagaimana individu dihargai atas kontribusi dan kehadirannya dalam organisasi. Kepuasan kerja muncul dari rasa keadilan yang berujung pada rasa pengabdian terhadap perusahaan. Organisasi hendaknya menerapkan keadilan organisasional, suatu gagasan keseimbangan dalam perlakuan terhadap pegawai, guna mendukung bangkitnya kebahagiaan pegawai (Masrukhin, 2016).

Evaluasi keadilan organisasi berdampak pada perilaku dan tanggapan karyawan. Karyawan mengupayakan perilaku yang adil dalam distribusi maupun proses, yang sering disebut dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural. Kebahagiaan dan kinerja karyawan sama-sama dipengaruhi dari persepsi mereka terhadap perlakuan yang adil. Kebahagiaan dan kinerja karyawan akan meningkat sebanding dengan pandangan mereka terhadap keadilan dalam peraturan atau prosedur manajemen (Saldanha, 2019).

Ketidakadilan dalam organisasi adalah jenis disfungsi organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang negatif. Karyawan sangat menjunjung tinggi ketidakadilan dan keadilan dalam kaitannya dengan prosedur transaksional perusahaan. Ini bisa mempengaruhi kebahagiaan dan produktivitas pegawai. Untuk memastikan sistem ini terlaksana secara lancar, manajemen perlu memprioritaskan berbagai faktor kunci, termasuk keadilan distributif dan prosedural (Jaenab, 2020).

Keadilan distributif mengacu pada bagaimana sumber daya seperti gaji, pelatihan, promosi, dan pemecatan dibagi di tingkat organisasi. Kebijakan ini selalu berkembang seiring dengan pembaruan misi dan proses organisasi. Sedangkan keadilan prosedural menitikberatkan pada rasa keadilan dalam prosedur pengambilan keputusan, memastikan tiap individu merasa berpartisipasi. Keadilan prosedural berhubungan terkait metode yang digunakan dalam membagi imbalan. Keadilan distributif terkait pada pandangan mengenai bagaimana insentif dan sumber daya dibagi dalam suatu organisasi, dan umumnya dikaitkan dengan remunerasi (Ivancevich, 2016). Menurut temuan Dewi dan Sudibya (2016) keadilan distributif mempunyai dampak menguntungkan yang kuat pada kepuasan kerja karyawan. Namun temuan penelitian Aghnadimohan (2020) menunjukkan bahwa keadilan distributif juga bisa mempunyai dampak negatif yang cukup besar pada kepuasan kerja. Keadilan distributif dikaitkan pada rasa keadilan yang dirasakan karyawan terkait pembagian hak dan kewajiban dalam suatu perusahaan. Ketika atasan mampu mendistribusikan hak dan kewajiban secara efektif, seperti memberikan beban kerja yang seimbang, insentif, bonus, dan gaji yang sepadan dengan upaya dalam pekerjaan, maka hal ini berdampak pada kepuasan karyawan. Kepuasan timbul ketika aspirasi atau tujuan mengenai hak dan tanggung jawab dalam pekerjaan sejalan pada realitas yang dihadapi. Akibatnya, kita mungkin berpendapat bahwa keadilan distributif dalam remunerasi meningkatkan kepuasan kerja.

Selain keadilan distributif, keadilan prosedural merupakan komponen keadilan organisasi yang berkaitan dengan persepsi keadilan dalam tahapan mengambil keputusan yang diterapkan dalam menetapkan gaji atau imbalan (Robbins & Judge, 2105). Keadilan prosedural adalah tahapan mengambil keputusan atau kumpulan peraturan yang diterapkan guna menentukan gaji pada suatu entitas (Cropanzano & Molina, 2015).

Keadilan prosedural berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Instansi yang tidak peduli dengan keadilan prosedural berisiko membuat karyawannya menentang atasan mereka, yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Keadilan prosedural mewakili kecukupan proses yang dilihat oleh setiap karyawan di kantor. Ini dapat terlihat dari langkah-langkah yang diambil individu untuk mendapatkan posisi atau promosi di tempat kerja. Jika seorang karyawan yakin bahwa semua karyawan mengikuti proses yang sama untuk mendapatkan posisi atau promosi, kepuasan kerja akan meningkat (Al-Zu'bi, 2010).

Dalam penelitian Dewi dan Sudibya (2016) mengemukakan bahwa keadilan prosedural mempunyai dampak menguntungkan yang besar pada kepuasan kerja. Instansi yang tidak peduli dengan keadilan prosedural berisiko membuat karyawannya menentang atasan mereka, yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Hasanah (2020), menawarkan temuan penelitian yang kontras, bahwa keadilan prosedural mempunyai dampak merugikan yang cukup besar pada kepuasan kerja. Keadilan prosedural mewakili kecukupan proses yang dilihat oleh setiap karyawan di kantor. Ini

terlihat dari langkah-langkah yang dilalui orang untuk mendapatkan pekerjaan atau promosi di tempat kerja. Jika seorang karyawan yakin bahwa setiap orang menjalankan kesamaan prosedur dalam meraih promosi atau jabatan, hal ini bisa meningkatkan kepuasan kerja. Proses memperoleh pekerjaan tertentu terkadang penuh dengan hambatan dan bahaya, dan pencapaian prestasi melalui prosedur yang sulit dan panjang dapat menghasilkan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam temuan penelitian. Hasil penelitian mengenai pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Hasanah (2020), Tyofyan (2021), Afuan (2021), Alfiansyah (2021), dan Herdiyanti et al. (2022). Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti yang ditemukan dalam studi Aghnadimohan (2020).

Di sisi lain, pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan juga menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Alfiansyah (2021) dan Hastari et al. (2023), menemukan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian oleh Hasanah (2020) dan

Rawung et al. (2022) menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lembaga-lembaga keuangan di Indonesia berkembang dengan pesat, seperti halnya pertumbuhan jamur di musim hujan. Pemerintah juga memberikan dukungan besar karena lembaga keuangan dapat berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Industri keuangan menjadi bidang yang paling menonjol pada pertumbuhan ekonomi saat ini, khususnya mengingat mayoritas penduduk Indonesia ada pada posisi ekonomi menengah ke bawah. Ini dapat mendorong perluasan lembaga keuangan, khususnya yang berbasis syariah. Disamping itu, akibat dari penduduk Indonesia yang mayoritas muslim, pemikiran masyarakat semakin beralih ke sektor perbankan syariah (Rusdianto, 2017).

Lembaga keuangan syariah semakin populer di Indonesia. Berdasarkan website Depkop.go.id (2021), perbankan syariah, asuransi syariah, dan koperasi syariah semuanya mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Koperasi syariah merupakan salah satu contoh layanan keuangan syariah skala mikro. Koperasi syariah ini dibentuk dalam rangka pemenuhan keperluan masyarakat Indonesia yang sebagian besar seorang muslim. KSPPS BMT An Najah Pekalongan merupakan salah satu contoh koperasi syariah yang beroperasi di wilayah Pekalongan dan sekitarnya.

KSPPS BMT An Najah Pekalongan merupakan lembaga keuangan koperasi berbadan hukum yang bergerak dalam bidang keuangan, investasi, dan tabungan, dengan konsep bagi hasil, dengan tujuan menyalurkan

pendapatan kembali kepada masyarakat melalui pembiayaan. Dalam pendekatan ini, KSPPS BMT An Najah Pekalongan mendorong terciptanya sistem keuangan syariah.

Setelah meninjau masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yang akan menjadi landasan untuk penulisan skripsi dengan judul: “Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan)”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Dari latar belakang yang disampaikan dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

## **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan.

- b. Menganalisis pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- c. Menganalisis pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menyoroti dampak Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Harapannya, temuan ini bisa berkontribusi pada entitas bisnis dalam membangun strategi organisasi yang lebih baik dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

### b. Manfaat Praktis

Selain manfaat secara teoretis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini juga akan memberikan kontribusi nyata dan bermanfaat dalam praktik, melibatkan berbagai pihak seperti penulis, karyawan dan manajemen KSPPS BMT An Najah Pekalongan, universitas, dan pembaca

#### 1). Bagi Penulis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan pemahaman dan pengetahuan tentang konsep keadilan distributif

dan keadilan prosedural dalam konteks kepuasan kerja karyawan melalui praktik penelitian yang konsisten. Penelitian ini juga dapat meningkatkan keterampilan analisis dan penulisan ilmiah penulis.

#### 2). Bagi Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, karyawan dapat lebih memahami hak dan keadilan yang mereka peroleh di tempat kerja, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

#### 3). Bagi Manajemen KSPPS BMT An Najah Pekalongan

Penelitian ini diharapkan memberikan pandangan dan informasi tambahan untuk membuat keputusan strategis yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia. Manajemen dapat mengimplementasikan kebijakan dan praktik yang lebih adil dan transparan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### 4). Bagi Universitas

Penelitian ini bertujuan menyediakan referensi yang dapat digunakan sebagai bahan dasar untuk penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural, dan kepuasan

kerja. Hal ini juga dapat menjadi bahan ajar bagi dosen dan mahasiswa.

#### 5). Bagi Pembaca

Harapannya, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan alat pengembangan ilmu pengetahuan dalam mengatasi tantangan yang serupa di tempat kerja lain. Pembaca dapat mengaplikasikan temuan penelitian ini dalam konteks organisasi mereka sendiri untuk meningkatkan kepuasan kerja dan keadilan di lingkungan kerja.

### **D. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Peneliti merasa penting untuk menyusun sistematika pembahasan agar memudahkan pemahaman skripsi ini. Bagian utama terdiri dari lima bab.

Bab I, Pendahuluan, memberikan gambaran menyeluruh tentang isi skripsi, termasuk latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

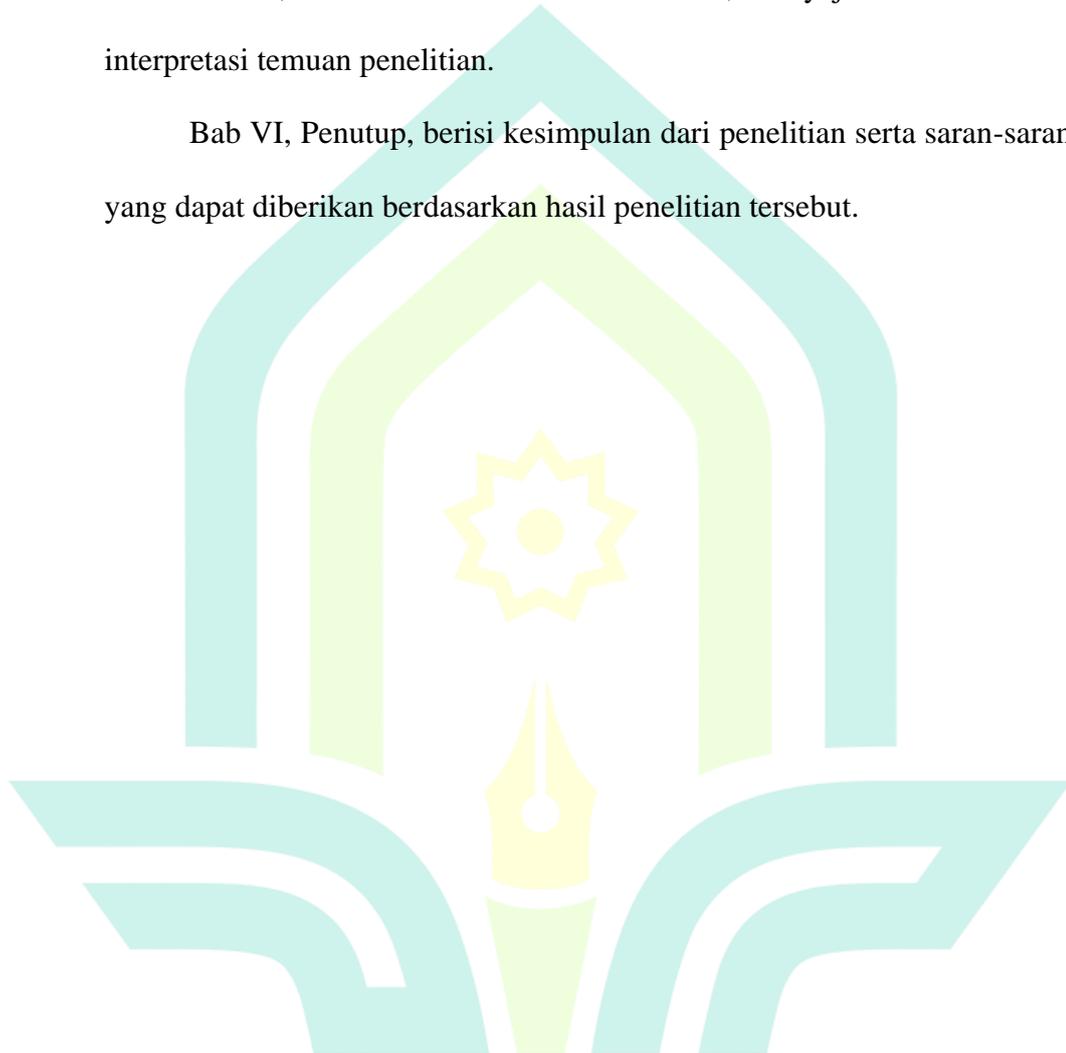
Bab II, Landasan Teori dan Kajian Pustaka, membahas kajian pustaka yang menjadi dasar untuk pembahasan bab-bab selanjutnya, terutama mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural, dan kepuasan kerja.

Bab III, Metode Penelitian, menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV, Laporan Hasil Penelitian, memaparkan hasil penelitian dan membahas pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan.

Bab V, Pembahasan Temuan Penelitian, menyajikan analisis dan interpretasi temuan penelitian.

Bab VI, Penutup, berisi kesimpulan dari penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian tersebut.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berikut hasil penelitian yang didapatkan dari analisis data dan pengujian hipotesis:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT An-Najah. Karyawan yang merasa pembagian imbalan dalam organisasi dilakukan dengan adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan Teori Human Relationship, yang menekankan pentingnya perlakuan adil dalam membangun kepuasan dan motivasi kerja.
2. Keadilan prosedural juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Proses pengambilan keputusan yang transparan, konsisten, dan adil memberikan rasa kepercayaan kepada karyawan dan meningkatkan kepuasan mereka terhadap organisasi. Ini juga mendukung teori yang sama, yang menggarisbawahi pentingnya keadilan dalam hubungan interpersonal dan proses organisasi.
3. Secara simultan, keadilan distributif dan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kombinasi antara pembagian imbalan yang adil dan prosedur pengambilan keputusan yang transparan menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini mendukung hasil Pasar0bu

(2022) serta Tizara dan Irfani (2024), yang juga menemukan pengaruh positif serupa, menekankan pentingnya keseimbangan antara keadilan distributif dan prosedural dalam meningkatkan kepuasan kerja.

## **B. Saran**

### **1. Keterbatasan penelitian**

- a. Hasil adjusted R square hanya sebesar 51,4%, yang berarti variabel keadilan distributif dan prosedural hanya mampu menjelaskan 51,4% dari variasi kepuasan kerja. Masih ada 48,6% variabel lain yang mungkin berpengaruh namun tidak termasuk dalam penelitian ini.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan di BMT An-Najah dengan jumlah responden sebanyak 77 orang, sehingga hasilnya mungkin tidak bisa digeneralisasi ke organisasi lain atau skala yang lebih luas.
- c. Banyak responden tidak mencantumkan nama dan jabatan mereka, sehingga analisis yang lebih mendalam mengenai hubungan jabatan dengan persepsi keadilan dan kepuasan kerja tidak dapat dilakukan secara optimal.

### **2. Saran untuk penelitian selanjutnya**

- a. Disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, lingkungan kerja, atau faktor-faktor personal.

- b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak lembaga atau perusahaan serupa, serta meningkatkan jumlah responden untuk memperoleh hasil yang lebih representatif.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendorong responden mencantumkan informasi detail seperti nama dan jabatan, agar analisis yang lebih mendalam mengenai pengaruh jabatan terhadap keadilan dan kepuasan kerja dapat dilakukan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi : Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 331–346. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>
- Aghnadimohan, A. (2020a). Peningkatan Kepuasan Kerja Berbasis Keadilan Distributif Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Restoran S2 Semarang. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula*, 4, 1333–1351.
- Aghnadimohan, A. (2020b). Peningkatan Kepuasan Kerja Berbasis Keadilan Distributif Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Restoran S2 Semarang. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 4*, 1333–1351. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/12659>
- Ahyar, H., Andriani, H., & Sukmana, D. J. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Cetakan I). Pustaka Ilmu.
- Al-Zu'bi, H. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal Of Business And Management*, 5(12), 102–109.
- Alfiansyah, F. (2021). *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bento Kopi)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). *Organizational Justice*. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08097086-8.22033-3>.
- Dewi, I. A. A. W., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3821–3848.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi

## 2. BPFE.

- Hasanah, L. (2020). *Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah Tidar Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Hastari, E. Y., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(4), 1084–1094. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i4.2564>
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>
- Ivancevich, J. M. (2016). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Gelora Aksara.
- Jaenab. (2020). Tingkat Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 9(1), 53–67.
- Juwono, G. P. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5, 20(September), 1–23.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin, M. A. (2016). Praktik Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap Komitmen Afektif dengan Mediasi Keadilan Prosedural. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2).
- Pasaribu, M. D. (2022). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dompot Dhuafa Kota Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rahmawati, I. A. (2020). *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural*

- Terhadap Komitmen Afektif Melalui Power Distance Sebagai Variabel ....*  
Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Rawung, V. O., Dotulung, L. O. H., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Determinan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Gran Puri Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1976–1987.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Salemba Empat.
- Rusdianto, H. (2017). Pengaruh Produk Bank Syariah Terhadap Minat Menabung Dengan Persepsi Masyarakat Sebagai Variabel Moderating Di Pati. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v4i1.1837>
- Saldanha, L. D. S. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Polícia Nacional De Timor-Leste (PNTL). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(2).
- Sari, O. R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1).
- Simamora, B. (2015). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. CV Alfabeth.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, O. E., & Surjanti, J. (2023). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmian Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 10(2), 1553–1563.
- Tizara, R. H., & Irfani, A. (2024). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BITA Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 41–47.
- Tyofyan, G. T. (2021). Proposisi Pengaruh Keadilan Distributif Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Sektor

Umkm. *JCOMENT (Journal of Community Empowerment)*, 2(2), 1–7.

<http://thejournalish.com/ojs/index.php/jce/article/view/128>

Yuli, S. B. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press.



## Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

### RIWAYAT HIDUP PENULIS

#### A. IDENTITAS

Nama : Okta Dilla Suryani  
Tempat tanggal lahir : Pekalongan, 11 Oktober 2002  
Alamat Rumah : Ds Kebonsari Kec karangdadap kab Pekalongan  
Nomor handphone : 085225374260  
Email : oktadilla2002@gmail.com  
Nama Ayah : M. Didik  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Nama Ibu : Ela Silfiyah  
Pekerjaan Ibu : Guru

#### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : MIBI PEGANDON
2. SMP : SMP ISLAM PEGANDON
3. SMA : MAN PEKALONGAN

Pekalongan, 15 Oktober 2024



Okta Dilla Suryani