

ORGANIZATIONAL JUSTICE AND JOB SATISFACTION: Impact on Employee Commitment and Performance

Farid Yulian¹, Naufal Bachri^{2*}, Syamsul Bahri³, Abdul Hakim⁴

¹Praktisi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Utara

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

⁴Jurusan Tata Niaga, Politeknik Negeri Lhokseumawe

Email Corespondent : naufal.bachri@unimal.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the effect of organizational justice and job satisfaction on the performance of the Central Bureau of Statistics of Aceh Province employees through organizational commitment. Primary data was used in this study by distributing questionnaires to 140 employees of the Central Bureau of Statistics for districts and cities throughout the province of Aceh. Sampling using proportionate stratified random sampling technique. Meanwhile, the method used to analyze the data is Structural Equation Modeling (SEM), operated with the AMOS program. The results of the study found that organizational justice and job satisfaction can increase organizational commitment and employee performance. Organizational commitment variable also increases employee performance. The organizational commitment variable mediates the relationship between organizational justice and job satisfaction on employee performance at the Central Statistics Agency in Aceh Province.*

Keywords : *job satisfaction, job stress, job satisfaction, work motivation, employee performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh melalui komitmen organisasi. Data primer digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada 140 pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota se-Provinsi Aceh. Pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Sementara metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah Structural Equation Modeling (SEM), dioperasikan dengan program AMOS. Hasil studi menemukan keadilan organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi juga meningkatkan kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi memediasi hubungan keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Aceh.*

Kata Kunci: *kepuasan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara merupakan aparatur yang mempunyai penyelenggaraan tugas pemerintahan. Kinerja pegawai berpengaruh dominan terhadap kinerja organisasi. Jika kinerja pegawai sesuai dengan harapan organisasi maka rencana dapat dicapai. Jika kinerja pegawai rendah maka organisasi tidak akan mencapai tujuan yang direncanakan. Oleh karena itu, pegawai perlu dikelola dengan maksimal. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang (Yusrizal et al., 2019).

Fenomena yang terjadi di Badan Pusat Statistik (BPS) di Provinsi Aceh, adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. Kadangkala pekerjaan dilaksanakan pada akhir waktu sehingga tidak selesai tepat waktu. Terdapat juga hasil pekerjaan yang terlambat diselesaikan (melewati jadwal yang telah ditetapkan) sehingga memperlambat proses pekerjaan lain setelahnya. Sebahagian kecil pegawai belum mampu mengoperasikan teknologi, sehingga memperlambat selesainya pekerjaan. Rasa tanggung jawab yang kurang dan kepribadian karyawan (moril kerja) yang kurang baik menghasilkan kelemahan dalam kinerja pegawai.

Tidak sedikit pegawai di BPS Provinsi Aceh yang meninggalkan jam kerja untuk kepentingan pribadinya, kurang bangganya pegawai terhadap instansi sebagai tempat kerjanya dan adanya perasaan ingin pindah bekerja ke instansi atau tempat kerja yang lain. Keluhan pegawai juga terkait beban kerja atau tugas yang tidak adil dan imbalan yang diterimanya tidak sebanding dengan beban kerja yang diemban jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki beban kerja lebih ringan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis ingin menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen dan kinerja pegawai, menguji pengaruh kepuasan pegawai terhadap komitmen dan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Aceh, serta mengetahui peranan mediasi dari komitmen organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Keadilan Organisasi

Menurut Kamran (2013), keadilan organisasi adalah perlakuan yang bersifat adil bagi pekerja dalam organisasi. Benyamin (2009), keadilan organisasional sebagai penilaian terhadap pekerja tentang standar etika dan moral dalam organisasi. Mojgan et al. (2014) juga menjelaskan bahwa

keadilan organisasi merupakan motivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja. Baik tidaknya kinerja organisasi sangat tergantung keadilan pimpinan dalam membagi tugas, pokok dan fungsi pegawai.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2009:202), kepuasan kerja adalah hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Handoko (2011) menambahkan, kepuasan kerja adalah perasaan gembira karyawan dalam bekerja. Kepuasan merupakan evaluasi seorang pekerja atas perasaan sikapnya puas dalam bekerja (Sahem et al., 2020; Misbahuddin et al., 2021).

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja semakin menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, demikian juga semakin kecewa dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif pada pekerjaan (Robbins, 2001).

Komitmen Organisasi

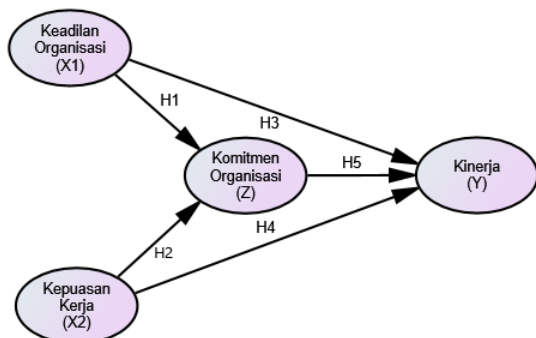
Menurut Kuntjoro (2002), pengertian komitmen organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, dan berusaha sebaik mungkin memajukan organisasi dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi adalah rela untuk bekerja maksimal untuk organisasi Luthans (2006).

Oktaviansyah (2008) menjelaskan komitmen organisasi merupakan hubungan baik antara pekerja dan organisasi. Individu dengan komitmen tinggi terhadap organisasi, akan memiliki keinginan untuk terus menjadi anggota organisasi tersebut. Kesediaan untuk berusaha secara optimal untuk kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan serta menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2009), mengutarakan bahwa kinerja merupakan prestasi diperoleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab. Hasibuan (2012); Rahmani et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan outcome dari pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Adapun model penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.



Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang dapat penulis rancang adalah sebagai berikut:

- H1: Keadilan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.
- H3: Keadilan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
- H4: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
- H5: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
- H6: Komitmen organisasi memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai.
- H7: Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten dan Kota di Provinsi Aceh. Populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada kantor (BPS) Kabupaten dan Kota di Provinsi Aceh yang berjumlah 458 orang dengan jumlah 23 unit kantor. Proportionate stratified random sampling merupakan teknik sampling yang dilakukan dalam kajian ini. Penelitian ini menggunakan data primer dengan sampel sebanyak 140 responden.

Analisis data menggunakan The Structural Equation Model (SEM) dengan program Analysis of Moment Structure (AMOS). Sobel Test digunakan untuk mencari pengaruh mediasi. Indikator dari masing-masing variabel diukur dengan skala Likert (1 – 5). Semua variabel dalam penelitian ini telah teruji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakterik Responden

Tabel 1: Profil Responden

Profil Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	100	71,4
Perempuan	40	28,6
Umur		
21-30	35	25,0
31-40	61	43,6
41-50	31	22,1
> 50	13	9,3
Perkawinan		
Belum Menikah	14	10,0
Menikah	126	90,0
Tingkat Pendidikan		
SMA/Sederajat	26	18,6
DI/DII/DIII	7	5,0
DIV/S1	92	65,7
S2/S3	15	10,7

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 1 menunjukkan statistik profil responden dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan, yakni sebesar 71,4 persen. Kelompok umur paling dominan adalah 31-40 tahun, yakni sebesar 43,6 persen. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah DIV/S1 sebesar 65,7 persen.

Kualitas Data

Semua nilai *cr skewness* dan *cr kurtosis* berada di antara +2,58, ini berarti data telah berdistribusi normal baik secara univariate maupun multivariate. Pengujian data outlier menggunakan Mahalanobis Distance, dengan melihat nilai *p1* dan *p2*. Dalam penelitian ini terdapat 5 data outlier (*p1* & *p2* > 0,05) yaitu responden nomor 129, 73, 92, 58, dan 59. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini nilai *determinant of sample covariance matrix* sebesar 0,003 artinya tidak terdapat multikolinieritas antar variabel.

Uji Confirmatory Factor Analysis

CFA dari Konstruk Eksogen terdiri dari dua variabel laten yaitu keadilan organisasi yang dibentuk oleh enam indikator dan kepuasan kerja yang juga dibentuk oleh enam indikator. Dari hasil pengujian CFA Konstruk Eksogen semua indikator pada variabel dalam penelitian ini, hanya empat indikator telah memenuhi kriteria *standard loading* ≥ 0,60 pada masing-masing variabel dengan demikian empat indikator pada masing masing variabel sudah dapat dikatakan valid.

CFA dari Konstruk Endogen terdiri dua variabel laten yaitu komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Di mana variabel komitmen organisasi dibentuk oleh lima indikator dan variabel kinerja pegawai dibentuk oleh lima indikator. Dari hasil

pengujian CFA Konstruk Endogen semua indikator pada variabel dalam penelitian ini, semua indikator pada variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai telah memenuhi kriteria standard loading $\geq 0,60$ dengan demikian semua indikator sudah dapat dikatakan valid

Uji Construct Validity

Dalam penelitian ini dilakukan perhitungan Construct Reliability (CR), dan Variance Extracted (VE). Hasil perhitungan tersebut ditampilkan secara berurutan di bawah ini:

Tabel 2: Construct Validity

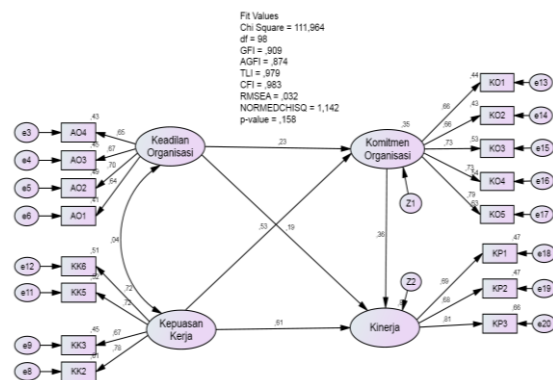
	Construct Reliability	Variance Extracted
Keadilan organisasi	0,771	0,532
Kepuasan kerja	0,813	0,521
Komitmen organisasi	0,760	0,502
Kinerja pegawai	0,841	0,514

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2, construct reliability yang dihasilkan oleh semua variabel yang dianalisis memiliki nilai lebih dari 0,700. Nilai variance extracted yang dihasilkan lebih besar dari 0,500. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel dan indikator yang dianalisis layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Model Struktural

Model struktural dalam penelitian ini memenuhi kriteria goodness of fit sehingga model dapat menggambarkan fenomena penelitian. Adapun model structural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1: Model Struktural

Model di atas telah memenuhi kriteria Goodness of Fit (GOF) test. Kesimpulan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3: Pengujian Goodness of Fit Test

Goodness of Fit Index	Cut Off	Hasil Analisis
X ² -Chi-Square	Kecil	111,964
Probability	$\geq 0,05$	0,158
GFI	$\geq 0,85$	0,909
AGFI	$\geq 0,85$	0,874
TLI	$\geq 0,90$	0,983
CFI	$\geq 0,90$	0,979
CMIN/DF	≤ 2	1,142
RMSEA	$\leq 0,08$	0,032

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua kriteria Goodness of Fit test telah memenuhi syarat. Hal ini dapat dilihat dengan membanding nilai hasil evaluasi dengan nilai cut off. Nilai cut off ini merujuk pendapat Hair et al. (2006). Setelah proses diatas terpenuhi, maka selanjutnya adalah melihat nilai koefisien untuk melakukan pengujian hipotesis. Berikut ini adalah tabel nilai t-koefisien dan pengujian hipotesis.

Tabel 4: Nilai Probabilitas dan Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	t-value	Prob.
H1	Keadilan organisasi → komitmen organisasi	2,372	0,018**
H2	Kepuasan kerja → komitmen organisasi	4,584	0,000***
H3	Keadilan organisasi → kinerja pegawai	2,261	0,024**
H4	Kepuasan kerja → kinerja pegawai	4,996	0,000***
H5	Komitmen organisasi → kinerja pegawai	3,455	0,000***
H6	Keadilan organisasi → Komitmen organisasi → kinerja pegawai	-	0,058*
H7	Kepuasan kerja → Komitmen organisasi → kinerja pegawai	-	0,005**

Note:

- *** : Signifikansi pada 1%
- ** : Signifikansi pada 5%
- * : Signifikansi pada 10%

Pembahasan

Hipotesis 1 memprediksi bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan dan positif

terhadap komitmen organisasi pada Badan Pusat Statistik provinsi Aceh. Nilai t-value 2,372 lebih besar dari t-tabel 1,960. Nilai probabilitas 0,018** lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti semakin baik keadilan organisasi pegawai maka pegawai akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada BPS Kabupaten dan Kota di Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karim dan Rehman (2012); Suliman dan Kathairi (2013) yang menemukan bahwa keadilan organisasional dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Hipotesis 2 memprediksi bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada Badan Pusat Statistik provinsi Aceh. Nilai t-value 4,584 lebih besar dari t-tabel 1,960. Nilai probabilitas 0,000*** lebih kecil dari $\alpha = 0,001$. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula Komitmen Organisasi pegawai pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Aceh. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) dan Parwita et al. (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Hipotesis 3 memprediksi bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik provinsi Aceh. Nilai t-value 2,261 lebih besar dari t-tabel 1,960. Nilai probabilitas 0,024** lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti semakin baik keadilan organisasi antar pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Shan et al. (2015) yang menyimpulkan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hipotesis 4 memprediksi bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik provinsi Aceh. Nilai t-value 4,996 lebih besar dari t-tabel 1,960. Nilai probabilitas 0,000*** lebih kecil dari $\alpha = 0,001$. Hal ini berarti Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Aceh. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khan et al. (2012) yang mengemukakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin puas seorang karyawan bekerja, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

Hipotesis 5 memprediksi bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik provinsi Aceh. Nilai t-value 3,455 lebih besar dari t-tabel 1,960. Nilai probabilitas 0,000***

lebih kecil dari $\alpha = 0,001$. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Haryanto (2012) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 6 memprediksi bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Badan Pusat Statistik provinsi Aceh. Nilai probabilitas 0,058 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,10$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dapat mediasi dengan baik hubungan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat komitmen pegawai pada organisasi dapat meningkatkan hubungan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 7 memprediksi bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap pegawai melalui komitmen organisasi pada Badan Pusat Statistik provinsi Aceh. Nilai probabilitas 0,005 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi dengan baik hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat komitmen pegawai pada organisasi dapat meningkatkan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini untuk menguji peran keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen terhadap kinerja pegawai, serta peranan mediasi dari variabel komitmen organisasi. Hasil menunjukkan bahwa keadilan organisasi meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai, kepuasan kerja meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memediasi dengan baik hubungan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai dan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Keadilan organisasi dan kepuasan kerja merupakan elemen penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai pada pemerintahan.

Batasan dan Agenda Riset Ke Depan

Batasan penelitian ini terletak pada masih sedikitnya sampel yang digunakan dan unit analisisnya hanya pada sektor pemerintahan saja. Variabel yang digunakan berupa variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel eksogen. Komitmen organisasi dan kinerja pegawai sebagai variabel endogen. Bagi peneliti lanjutan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih

besar dan memperluas unit analisisnya pada sektor swasta. Terkait dengan variabel, sebaiknya menggunakan variabel teknologi informasi dalam model kinerja pegawai.

Ucapan Terima Kasih

Penulis berterimakasih kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh dalam menyediakan fasilitas laboratorium untuk menganalisis data dan akses jurnal. Penulis juga berterima kasih kepada pihak Pascasarjana Ilmu Manajemen atas ilmu yang diberikan.

REFERENSI

- Aswin, F. A., Ichsan, I. I., & Bachri, N. B. (2021). Intergrative Human Capital Model: Emperical Evidence at the Central Statistics Agency in Aceh Province. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 16-24.
- Bachri, Naufal. (2018). Credibility-Profit Chain in Indonesian Islamic Banking Industry. *Indian Journal of Public Health Research Development*, 9(12),1951-1956.
- Bachri, Naufal. (2019). *Statistika Dasar untuk Bisnis: Teori, Pendekatan, dan Contoh Kasusnya*. Sukabumi: CV Jejak
- Benyamin S, (2009). Pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan perilaku anggota organisasi terhadap kinerja guru. Tesis Universitas Enimed.Folger, R., dan Cropanzano. 1998. *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dewi, Kadek Sintha. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 7 (2). 161 – 125.
- Ghozali, Imam (2014). *Model Persamaan Struktural Konsep & Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0*. (Edisi VI) Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2006). *Multivariate Data Analysis with Reading*. New York: Macmillan Pub.Company.
- Haryanto, Windra Mai (2012) Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt bank dki). Masters thesis, Institut Pertanian Bogor.
- Hasibuan, Malayu SP. (2009). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPF.
- Juniantara, I Wayan. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawn Koperasi di Denpasar. Tesis. Denpasar: Program Pascasarjana, Universitas Udayana.
- Kamran Iqbal, (2013). Determinants of Oganizational Justice and its Impact on Job Satisfaction. A Pakistan Base Survey. *Journal International Review of Management and Business Research*. 2 (1): 18-26.
- Karim, F., & Rehman, O. (2012). Impact of job satisfaction, perceived organizational justice and employee empowerment on organizational commitment in semi-government organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92.
- Kuntjoro, H. Zainuddin Sri (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., Hamed, W. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Madical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6 (7), 2697-2705.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- . (2009). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.
- M Sahem, I Ichsan, & N Bachri. 2021. Servant Leadership dan Kompetensi Komunikasi: Dampaknya terhdap Kepuasan dan Kinerja Pendamping Proram Keluarga Harapan (PKH) di Aceh Utara. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 5(1), 32-47.

- Mojgan S., Fardin A., Marzieh M., Mehdi M., Saman M. & Golnaz K. (2014). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction: A Case Study in the Organization of Education Sanandaj City. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(3), 109-111.
- Misbahuddin, M., Heikal, M., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 1-10.
- N Farmi, A Apridar, & N Bachri. 2021. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 5(2), 84-93.
- Oktaviansyah, D.A. (2008). Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen terhadap organisasi pada karyawan UMS. *Indegenous. Jurnal ilmiah berkala psikologi*, vol. 10 no. 1 hal 58-67.
- Parwita, Gde Bayu Surya, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyeni. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja. *EJurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 02 no. 11.
- Rahmani, D., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan sebagai Variabel Mediator Pada SMP Negeri Kota Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 24-35.
- Shan, Sidra; Ishaq, Hafiz Muhammad & Shaheen, Maqsood Ahmad. (2015). Impact of Organizational Justice on Job Performance in Libraries Mediating Role of Leader Member Exchange Relationship, *Library Management*, 36 (1/2), 70-85
- Stephen Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi (Jilid 1 Edisi 8)*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Suliman, A., & Al Kathairi, M. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries the case of the UAE. *Employee Relations*.
- Yusrizal, A. Hadi Arifin, & Naufal Bachri (2019). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Bakti pada Sekretariat DPRK Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*. 4(1), 1-14.