

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Pidie Jaya

Mahdi Mahdi<sup>1\*</sup>, Ibrahim Ibrahim<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kepala Seksi Pengadaan Tanah Dinas Pertanahan Kab. Pidie Jaya  
\*email: mahdi8183@gmail.com

<sup>2</sup> Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh  
email: ibrahim.ahmadislah@gmail.com

### Article history

Received:  
April 12, 2025  
Accepted:  
April 15, 2025  
Published:  
April 17, 2025

Page:  
42 – 49

### Keywords:

*Job Satisfaction,  
Organizational  
Commitment, Procedural  
Justice,  
Employee Performance*



© 2023

Oleh authors. *SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship*. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan *Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License*.

**ABSTRACT:** *The study aims to prove the influence of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice on employee performance. Study at the Land Office of Pidie Jaya Regency, with 50 employees as research objects. Using quantitative survey data and associative methods applied with path analysis techniques. The results obtained: 1) There is a causal relationship between exogenous variables, namely job satisfaction, organizational commitment and procedural justice with a moderate category. 2) It is proven that there is a direct and indirect influence of each exogenous variable, namely job satisfaction on employee performance of 57.76%, organizational commitment of 21.43%, and procedural justice of 23.22%. 3) Simultaneously, job satisfaction, organizational commitment and procedural justice together affect the performance of employees of the Land Office of Pidie Jaya Regency with a contribution of 61.4%.*

**ABSTRAK:** Penelitian bertujuan membuktikan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai. Studi pada Dinas Pertanahan Kabupaten Pidie Jaya, dengan objek penelitian 50 pegawai. Menggunakan data survey secara kuantitatif dan metode diterapkan asosiatif dengan Teknik analisis jalur. Hasilnya diperoleh: 1) Terdapat hubungan kausal antar variabel eksogen yakni kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keadilan prosedural dengan kategori sedang. 2) Terbukti ada pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel eksogen yakni kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 57,76%, komitmen organisasi sebesar 21,43%, dan keadilan prosedural sebesar 23,22%. 3) Secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan prosedural secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Pertanahan Kabupaten Pidie Jaya dengan kontribusi sebesar 61,4%.

### 1. Pendahuluan

Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), kehadiran sumber daya manusia (SDM) unggul menjadi sebuah keniscayaan dan menunjang keberlanjutan kehidupan organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba (Yuniarsih, 2018). SDM adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Dalam ilmu manajemen keefektifan sumber daya manusia akan dilihat dari segi kinerja baik itu organisasi maupun pegawai. Kinerja menjadi tujuan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Seorang pegawai akan berkontribusi positif atau tidak, dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan (Mathis & Jackson, 2002).

Seringkali permasalahan terjadi sehingga tingkat kinerja pegawai turun yang juga berdampak pada tingkat kinerja organisasi. Permasalahan – permasalahan ini perlu diatasi dengan berbagai cara agar bisa mendapatkan keunggulan bersaing (*Competitive Advantage*). Karena pada dasarnya tidak mungkin keunggulan bersaing tercapai tanpa adanya kinerja sumber daya manusia yang berkualitas.

Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Pidie Jaya adalah pegawai dinas pertanahan adanya preferensi atau perlakuan tidak adil dalam proses pengambilan keputusan, terutama terkait penilaian kinerja, promosi, atau penugasan tugas. Hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan pegawai dan merugikan keberlanjutan organisasi, tidak hanya itu, ketidakjelasan aturan dan prosedur juga sering terjadi pada kalangan pegawai dinas pertanahan, artinya jika aturan dan prosedur tidak jelas atau terbuka terhadap interpretasi yang berbeda, dapat menyebabkan ketidakpastian dan persepsi ketidakadilan.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai itu sendiri, dimana Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge 2008). Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam kondisi kerja sehari-hari. Perubahan perilaku tersebut menunjukkan ciri-ciri yang terdapat dalam komponen perilaku kewargaan organisasi yang dikemukakan oleh Organ et al. (2006).

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal menarik untuk diteliti baik oleh HRD maupun para peneliti di institusi pendidikan tinggi berbasis ekonomi dan manajemen. Hal yang paling mendasar mengapa kepuasan kerja diidentifikasi dan diteliti lebih lanjut adalah karena pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Durai, 2017). Menurut Yuniarsih (2008) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kuat baik terhadap *employee engagement* maupun kinerja.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2015). Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Hasil penelitian Shahzadi & Farooqi (2014), Munap & Rahman (2013) menemukan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja.

Observasi awal yang penulis temukan di tempat penelitian terkait komitmen organisasi pegawai dinas pertanahan Kabupaten Pidie Jaya adalah melibatkan rendahnya tingkat keterlibatan, kurangnya motivasi, dan mungkin ketidakjelasan mengenai visi dan tujuan organisasi, artinya masih rendahnya tingkat keterlibatan dalam konteks pegawai dinas mengacu pada kurangnya keterikatan atau minat pegawai dalam berkontribusi secara aktif.

Juga masih ada kesenjangan dengan daro proses keadilan procedural. Yang sebenarnya keadilan procedural menunjukkan pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan. Keadilan procedural berhubungan dengan persepsi bawahan akan suatu bentuk keadilan dari semua proses yang telah diterapkan oleh pihak atasan dalam perusahaan tersebut dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja para karyawannya. Anggapan Kreitner dan Kinichi (2010) mengemukakan bahwa “keadilan procedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengelola keputusan”. Maka keadilan procedural yaitu mengacu pada kewajaran proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk menentukan sumber daya dan alokasi keputusan.

Hal ini menarik peneliti untuk membuktikan ketiga faktor tersebut dalam upaya mendapatkan pegawai dengan kinerja yang baik dan terus meningkat.

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui survei dengan instrument kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan kerangka penelitian dan dimensi variabel, berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

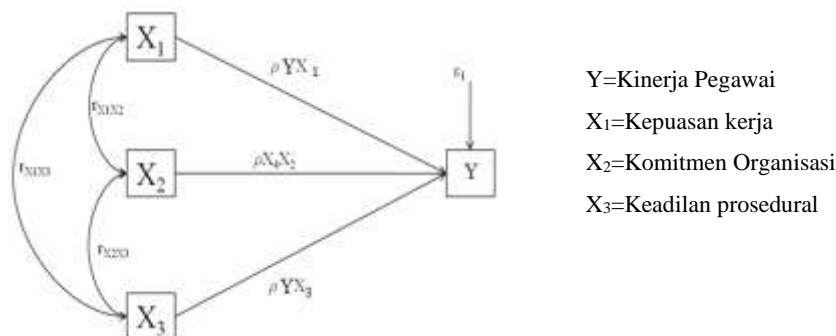
Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidaknya titik temu antara jasa karyawan dengan nilai bias jasa baik secara non finansial maupun finansial. <b>Luthans (2017)</b>	Gaji
		Pekerjaan itu sendiri
		Rekan Kerja
		Atasan
		Promosi
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. <b>Busro (2018)</b>	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)
		<i>Continue Commitment</i> (Komitmen Kontinyu)
		<i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)
Keadilan Prosedural (X <sub>3</sub> )	Keadilan prosedural yaitu mengacu pada kewajaran proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk menentukan sumber daya dan alokasi keputusan. <b>Ida Rodlotul, (2015)</b>	Konsistensi
		Minimalisasi Bias
		Informasi yang Akurat
		Dapat Diperbaiki
		Etis
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab. <b>Mangkunegara (2012)</b>	Repsentatif
		Kualitas
		Kuantitas
		Ketepatan Waktu
		Efektifitas
		Kemandirian

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Pidie Jaya yaitu berjumlah 50 orang.

### Teknik Analisis Data

Data diperoleh melalui kuesioner yang dikuantitatif dari jawaban responden, dianalisis dengan statistic inferensial menggunakan analisis jalur. Karena antar variable eksogen saling berhubungan kausal dan menimbulkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel terikat (Marwan et al., 2023).

Adapun model analisis penelitian ini mengikuti model jalur berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

### Pengujian Asumsi Klasik

Untuk menggunakan statistik inferensial melalui analisis jalur, mensyaratkan terpenuhi asumsi klasik, yakni linieritas, heterosidasitas dan multikolinieritas. Serta dikuasai data berdistribusi normalitas.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### a. Hasil Penelitian

##### (1). Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel kepuasan kerja menggunakan 10 butir pernyataan, dan menurut persepsi responden diperoleh Uji validitas signifikans, dengan nilai validitasnya rata-rata sebesar 0,714 masuk kategori cukup tinggi. Variabel komitmen organisasi menggunakan 9 butir pernyataan, dan rata-rata tingkat validitasnya 0,670 juga masuk kategori cukup tinggi.

Variabel keadilan prosedural menggunakan 8 butir pernyataan, dengan nilai validitasnya rata-rata sebesar 0,575 masuk kategori sedang dan variable kinerja menggunakan 8 butir pernyataan, dengan nilai validitasnya rata-rata sebesar 0,656 masuk kategori cukup.

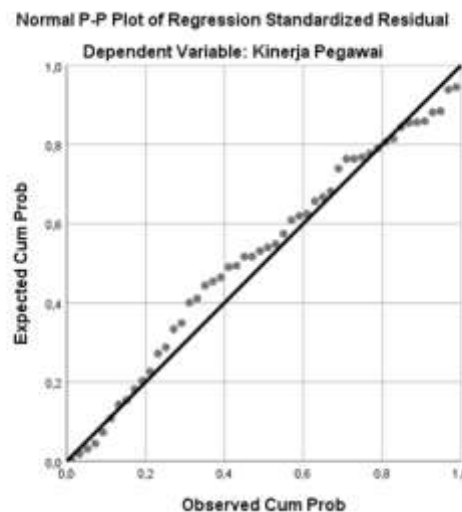
Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai  $\alpha > 0,65$ , dan hasilnya realible sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,879	10	Reliable
Komitmen Organisasi	0,843	9	Reliable
Keadilan Prosedural	0,733	8	Reliable
Kinerja Pegawai	0,798	8	Reliable

##### (2). Uji Normalitas dan Heterisidasitas

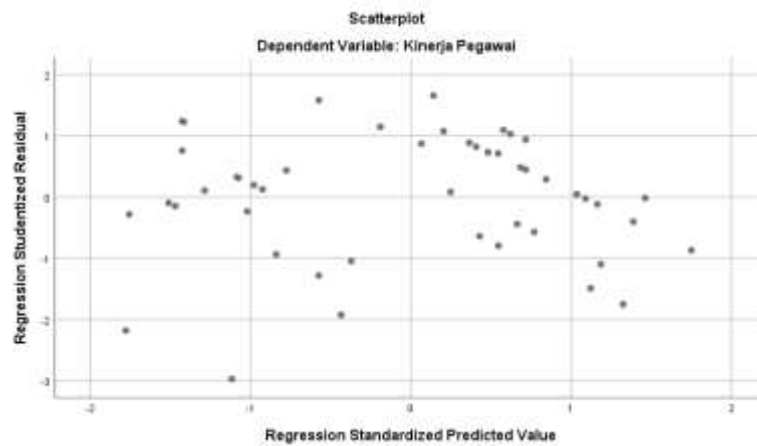
Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Santoso (2009) menyatakan bahwa jika data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Kemudian uji heterokedatisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedatisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3 berikut:



**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidastisitas tercapai. Karena dari gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

### (3). Hasil Analisis Jalur

#### (a). Uji Model Struktural

Data penelitian terhadap 50 pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Pidie Jaya, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil perskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan keadilan prosedural ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan model jalur :  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341,123	3	113,708	24,413	,000 <sup>b</sup>
	Residual	214,257	46	4,658		
	Total	555,380	49			

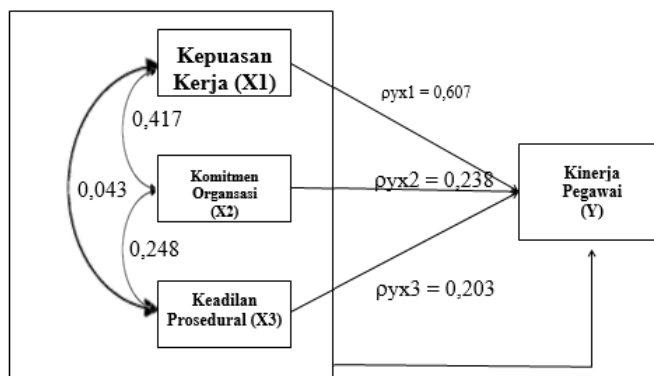
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 24,413 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 50 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,80. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Berarti bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan keadilan prosedural ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada dinas pertanahan Kabupaten Pidie Jaya.

#### (b). Analisis Pengaruh Dalam Model Jalur

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 4. Hasil Model Jalur Penelitian

#### • Pengaruh Keuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung keuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,607$ ), Sehingga besarnya pengaruh 36,84%. Besarnya pengaruh tidak langsung keuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel komitmen organisasi dan keadilan prosedural dinyatakan:

Pengaruh keuasan kerja ( $X_1$ ) melalui komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah =  $(0,607) + (0,417) + (0,238) \times 100\% = 12,62\%$

Pengaruh keuasan kerja ( $X_1$ ) melalui keadilan prosedural ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah =  $(0,607) + (0,043) + (0,203) \times 100\% = 8,5\%$

Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total keuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yakni :  $36,84\% + 12,62\% + 8,5\%$  sebesar 57,76%

#### • Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,238$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini yakni 5,66%. Besarnya pengaruh tak langsung komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel komitmen organisasi dan keadilan prosedural dinyatakan:

Pengaruh komitmen organisasi ( $X_2$ ) melalui keuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah =  $(0,238) + (0,417) + (0,607) \times 100\% = 10,63\%$

Pengaruh komitmen organisasi ( $X_2$ ) melalui keadilan prosedural ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah =  $(0,238)(0,043)(0,203) \times 100\% = 5,14\%$ .

Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yakni :  $5,66\% + 10,63\% + 5,14\%$  sebesar 21,43%.

#### • Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung keadilan prosedural ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,203$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini sebesar 4,06%. Besarnya pengaruh tak langsung keadilan prosedural ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), karena adanya hubungan keadilan prosedural dengan variabel keuasan kerja dan komitmen organisasi dinyatakan:

Pengaruh keadilan prosedural ( $X_3$ ) melalui komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah =  $(0,203) + (0,248) + (0,607) \times 100\% = 10,58\%$

Pengaruh keadilan prosedural ( $X_3$ ) melalui keuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah =  $(0,203)(0,417)(0,238) \times 100\% = 8,58\%$

Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total keadilan prosedural ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yakni :  $4,06\% + 10,58\% + 8,58\%$  sebesar 23,22%.

### • Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,607 X_1 + 0,238 X_2 + 0,203 X_3$ . Dari hasil uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4. Koefisien Korelasi Simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562 <sup>a</sup>	,316	,287	2,84228

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,316 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Pidie Jaya sebesar 31,6%. Sementara sisanya (dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 68,4%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan lain-lain.

### b. Pembahasan

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanahan kabupaten Pidie Jaya adalah sebesar 57,76%. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Secara teoritis, suatu bentuk ketidakpuasan akan menciptakan ketidakproduktifan pegawai, kemangkiran, dan tingkat pergantian pegawai yang tinggi (Luthans, 2010; Robbins dan Judge, 2013) dan kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap kesehatan dan kesejahteraan pegawai (Colquitt dkk., 2017).

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pertanahan kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 21,43%. Komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja sering kali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen dalam dunia kerja. Komitmen kerja di dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaan atau profesi ditempat pegawai tersebut bekerja demi tercapainya tujuan kerja yang di inginkan oleh organisasi tersebut.

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai dinas pertanahan kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 23,22%. Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada pegawainya. Keadilan yang pegawai kenal hanya sebatas penggajian, promosi kebijakan, penilaian kinerja dan kebijakan lainnya yang berkaitan dengan kepentingan masing-masing pegawai yang dipusatkan dalam organisasi.

Padahal keadilan yang diberikan organisasi atau instansi tidak hanya mengacu pada keadilan mengenai bagaimana organisasi memberikan gaji dan promosi untuk pegawai, tetapi juga organisasi harus mampu memberikan *punishment* bagi pegawai yang melakukan kesalahan ataupun *reward* bagi pegawai yang memang memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi tanpa harus membedakan pegawai satu dengan yang lainnya. Perlakuan adil secara prosedur telah didemonstrasikan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Rahmawati Hijiyanti, 2013).

### Kesimpulan

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,417. Hubungan kausal antar variabel komitmen organisasi dan keadilan prosedural sebesar 0,248. Dan hubungan kausal antar variabel keadilan prosedural dan kepuasan kerja sebesar 0,43. Maka secara umum adanya kausalitas antar variabel eksogen dengan kategori sedang.

- b) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 57,76%. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 21,43%, dan faktor keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai sebesar 23,22%.
- c) Secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keadilan prosedural secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pertanahan kabupaten Pidie Jaya sebesar 31,6%.

#### Daftar Pustaka

- Adam, A. Yuniarsih, T. (2018). The Mediation Effect of Organizational Commitment in The Relation of Organization Culture and Employee Performance. *Advances in economic, bussiness and management research*, volume 117. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.056>
- Colquitt, J. A., & Dkk. (2013). Justice At the Millennium, A Decade Later: A Meta-Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives. *Journal Of Applied Psychology*, 5(7), 199–236
- Ida Rodolotul Chasanah (2015). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi di PT SAI Apparel Industries Semarang *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol.8, No.3 (<http://lib.unnes.ac.id/28425/>)
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki (2010). *Organizational Behavior. Fifth. Edition*. Irwin McGraw-Hill. New York
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group. Jakarta
- Luthans (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta
- M., S., & Durai, S. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*, 9(1), 117. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10420>
- Munap & Rahman (2013). Organizational Rewards System and Employees' Satisfaction at Telekom Malaysia Berhad, *Journal of Educational and Social Research MCSER Publishing*, Rome-Italy Vol. 3 No. 3 September 2013 281
- Organ, D. W., M. Kanovsky. (2006). Cognitive Versus Affective Determinant of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*.
- Rakhmawati Hajiyanti Muji Rahayu. (2013). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan ..., *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge (2008). *Organizational Behavior Edisi. 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins. Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*, Alih. Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Shaheen, A., & Farooqi, Y. A. (2014). Relationship among employee motivation, employee commitment, job involvement, employee engagement: A case study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 12-18.
- Singgih Santoso (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo.