

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BTM PEKALONGAN

Nurma Prasetya Rachmaningtyas¹ Siti Yunitarini² Ahmad Syaiful Affa³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Rahmaningtyas8@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 21 Januari 2025

Received in revised form: 25 Januari 2025

Accepted: 30 Januari 2025

Keywords: *Organizational Justice, Perception Of Organizational Support, Organizational Commitment, Employee Performance.*

This research aims to test and analyze the influence of Organizational Justice (X1), Perception of Organizational Support (X2), Organizational Commitment (X3) on Employee Performance

(Y) of BTM Pekalongan. This type of research is correlational research. The number of samples used in this research was 95 employees from a total of 177 employees at BTM Pekalongan using probability sampling techniques with Stratified Random Sampling. Data collection method is through questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using the SPSS version 29 program. The results of this research show that (1) Organizational Justice has a positive and significant effect on Employee Performance (2) Perception of Organizational Support has a positive and significant effect on Employee Performance (3) Organizational Commitment positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur terpenting di suatu perusahaan karena sumber daya manusia mempunyai peranan dalam kelancaran dan keberlangsungan aktivitas perusahaan. Perkembangan saat ini membuat lingkungan perusahaan menjadi berubah sehingga menimbulkan tuntutan untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya dan memiliki daya saing unggul di bidangnya untuk mewujudkan tujuan tertentu. Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan adaptasi pada lingkungan, maka setiap perusahaan harus memberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja para karyawan dan memberikan suatu kontribusi dalam bentuk profit yang bermanfaat bagi para karyawan. (Nuraini et al., 2021). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi karena manusia berperan sebagai pihak yang membangun rencana, melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi (Nurhayati, Siti; Karimah, 2023)

Kinerja karyawan pada umumnya dianggap sebagai bentuk tindakan yang dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh karyawan di suatu perusahaan. Hal ini menjadi penentu faktor

berhasilnya suatu perusahaan agar tujuannya dapat terwujud. Jika kinerja karyawan semakin baik maka perusahaan akan berkembang, tetapi jika kinerja karyawan semakin menurun maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Faktor yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan yang berhubungan dengan lingkup perusahaan mencakup beberapa faktor, yakni keadilan, dukungan dan komitmen organisasi atau perusahaan. (Mangkunegara, 2013)

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu keadilan organisasi yang merupakan wujud persepsi para karyawan terkait perlakuan mereka secara adil di perusahaan tempat bekerja. Ketika karyawan merasa perusahaannya mampu memberikan dukungan, maka karyawan akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaannya. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu mengenai dukungan organisasi yang dianggap sebagai hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan memberikan dukungan berupa pelatihan dan fasilitas yang dapat menjadi keuntungan dan kebermanfaatan bagi karyawan di masa yang akan datang.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya yang ketiga ini mengenai komitmen organisasi yang diartikan sebagai suatu kondisi seorang karyawan lebih memihak kepada perusahaan tertentu dengan tujuan dan keinginan untuk menjaga pertahanan dalam keanggotaan di perusahaan tersebut. Dalam mewujudkan komitmennya, maka perusahaan memerlukan implementasi dalam memberikan keadilan yang sama rata bagi setiap karyawan, serta memberikan dukungan penuh yang terbaik bagi setiap karyawan sehingga tindakan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tujuan tertentu di perusahaan tersebut. (R. Aditya, H. N. Utami, 2015)

Ketiga faktor tersebut membutuhkan informasi dan wawasan dari penelitian terdahulu agar terciptanya suatu penelitian yang konkrit dan menyeluruh dalam membahas setiap variabelnya. Banyak penelitian terdahulu mengenai pengaduh keadilan organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut menunjukkan temuan terkait perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang menjadi research gap pada penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Research Gap

Research	Peneliti	Temuan
Gap : Terdapat perbedaan pendapat pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan	(Eliana, 2023), (Sudirman et al., 2021), (Sakinah, 2019), (Kristanto, 2015), (Suliman & Kathairi, 2013)	Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	(Beigi & Lajevardi, 2020)	Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Gap : Terdapat perbedaan pendapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan	(Susmiati & Ketut, 2015), (Abou-Moghli, 2015), (Rizqi Nur Hafidhah, 2018), (Na-Nan et al., 2018), (Sukmayanti & Sintaasih, 2018)	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	(Purnomo et al., 2018)	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh

		negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
Gap :	(Kalkavan & Katrinli, 2014),	Komitmen organisasi
Terdapat perbedaan pendapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	(Suparna & Noor, 2021), (Indah & Puspasari, 2021), (Masturi et al., 2021), (Diana & Anggreani, 2020) (Purnomo et al., 2018)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 1, maka penulis merasa tertarik untuk menyelidiki fenomena tersebut sebagai topik skripsi dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BTM Pekalongan”**.

MATERI

Keadilan organisasi dianggap sebagai suatu persepsi seorang individu terhadap tindakan atau perlakuan yang diterima di tempat kerja di suatu perusahaan atau organisasi. (Eliaha, 2023). Suatu organisasi atau perusahaan wajib memberikan keadilan bagi seluruh karyawannya agar tidak terjadi ketimpangan hak yang diberikan. Keadilan organisasi menjadi bentuk tujuan perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan dalam bekerja. Apabila organisasi atau perusahaan tersebut memberikan keadilan yang sama terhadap para karyawannya, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2021) menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis dari pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dukungan organisasi merupakan tingkatan dimana karyawan dapat meyakinkan suatu perusahaan tersebut apakah menghargai kerja keras atau kontribusi para karyawan dan akan peduli pada kesejahteraan karyawan. (Sinambela, 2021) Dukungan organisasi sangat bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Dukungan ini dapat berupa pendapatan, fasilitas, sarana dan prasana yang tersedia di organisasi untuk mendukung kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2021) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis dari pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dianggap sebagai suatu bentuk kelayakan dan identitas organisasi yang dipengaruhi atas intervensi untuk mewujudkan tujuan tertentu. (Sinambela, 2021) Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam mengerjakan pekerjaan di Perusahaan dan menghasilkan hasil yang maksimal. Berbanding terbalik dengan karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah, maka

karyawan tersebut tidak akan produktif dalam bekerja dan hasil yang dikerjakan tidak akan maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk (2023) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis dari pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dalam pendekatan kuantitatif ini didasarkan pada penelitian yang akan melihat pengaruh antara variable keadilan organisasi, persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah berfokus pada karyawan BTM Pekalongan yang berjumlah sebanyak 177 karyawan pada tahun 2024.

Dengan rumus *solvin*, sampel pada penelitian ini menggunakan 95 orang responden. Teknik Sampling yang di gunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan jenis Stratified Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang di lakukan dengan cara membagi jumlah populasi menjadi beberapa sub-kelompok yang disebut strata kemudian sampel di pilih masing-masing stratum.

Tabel 2. Data Perhitungan Probality Stratified Random Sampling

No	Keterangan	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Kantor Pusat Manajemen	13	$(13/177) \times 95 = 7$
2	Kantor Wiradesa	21	$(21/177) \times 95 = 12$
3	Kantor Wuled	20	$(20/177) \times 95 = 11$
4	Kantor Doro	14	$(14/177) \times 95 = 8$
5	Kantor Talun	12	$(12/177) \times 95 = 6$
6	Kantor kedungwuni	15	$(15/177) \times 95 = 8$
7	Kantor Kesesi	13	$(13/177) \times 95 = 7$
8	Kantor Bojong	10	$(10/177) \times 95 = 5$
9	Kantor Sragi	10	$(10/177) \times 95 = 5$
10	Kantor Bligo	13	$(13/177) \times 95 = 7$
11	Kantor Wonopringo	9	$(9/177) \times 95 = 5$
12	Kantor Lebakbarang	9	$(9/177) \times 95 = 5$
13	Kantor Kajen	8	$(8/177) \times 95 = 4$
14	Kantor Karangdadap	8	$(8/177) \times 95 = 4$
15	Kantor Karanganyar	2	$(2/177) \times 95 = 1$

Jumlah	177	95
--------	-----	----

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas didefinisikan sebagai hasil dari alat ukur yang memenuhi nilai sebenarnya atau standar yang ada. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini yaitu apabila nilai Signifikansi $< 0,05$, maka data dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas variabel pada penelitian ini:

PEMBAHASAN

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai t hitung variabel Keadilan Organisasi sebesar $2,637 > t$ tabel sebesar $1,661$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,010 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai t hitung variabel Persepsi Dukungan Organisasi sebesar $2,167 > t$ tabel sebesar $1,661$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,033 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai t hitung variabel Komitmen Organisasi sebesar $2,398 > t$ tabel sebesar $1,661$ dengan nilai signifikansinya $0,045 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dari hasil yang mengacu pada tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BTM Pekalongan
2. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BTM Pekalongan
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BTM Pekalongan
4. Secara bersama-sama variabel Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BTM Pekalongan
5. BTM Pekalongan juga menyediakan berbagai produk-produk simpanan dan produk-produk pembiayaan sesuai dengan ajaran Agama Islam

DAFTAR PUSTAKA

- Abou-Moghli, A. (2015). The Role of Organizational Support in Improving Employees Performance. *International Business Research*, 8(2).
<https://doi.org/10.5539/ibr.v8n2p198>
- Adelaide Wreta. (2022). Indikator Kinerja Karyawan: Pengertian, Contoh, dan Manfaatnya. Detikfinance.
- Amin, S., Rusmita, I., & Wilian, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 100–109. <https://doi.org/10.36441/jamr.v2i2.1227>
- Amirullah. (2022). Metodologi Penelitian Manajemen Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal (1st ed.). MNC Publishing.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3).
- Ardi, S. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2).
- Beigi, M. T., & Lajevardi, S. J. (2020). Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *Asian Journal of Management*, 11(3), 297. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2020.00046.3>
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Defrionaldo, & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3).
- Diana, D., & Anggreani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 93. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.2.93-102>
- Eliana. (2023). Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi , Kepuasan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol.*, 12(01), 115–128.
- Fachrur, M. M. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada RSUD Bendan Kota Pekalongan. Pekalongan University Institutional Repository, 1(1).
- Indah, & Puspasari. (2021). Coopetition : jurnal ilmiah manajemen pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada azo florist cianjur. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 491–497.
- Julita, J., Papuania, H., Orlina, M., & Michelle, M. (2022). Pengaruh Service Quality Terhadap Kepuasan Tamu Generasi Z Dalam Menginap Di Hotel Four Points, Bali. *Jurnal Bangun Manajemen*, 1(1), 7–12. <https://doi.org/10.56854/jbm.v1i1.11>
- Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees' Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational Justice and Employee Readiness for Change: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806109>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Kurniawan, S., Praningrum, & Dharmayana, I. W. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *The Manager Review*, 4(1). <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25839>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1).
- Mangkunegara, A. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Manihuruk, F. E. (2023). Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol.*, 12(01).
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- MujiLestari, D., & Ratnawati, K. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Anggota. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1).
- Na-Nan, K., Joungtrakul, J., & Dhienhirun, A. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support and Work Adjustment on the Employee Performance of Expatriate Teachers in Thailand. *Modern Applied Science*, 12(3), 105. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n3p105>
- Nuraini, Rahmawati, I., & Julientia, M. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Nurhayati, Siti; Karimah, I. (2023). PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(September), 140–149.
- Nuskan & Chalimah. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 273–284.

- Prayoga, K. A., Muhardono, A., & zahro. (2022). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN PROMOSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Muamalat Pekalongan, Batang, dan Pemalang). Unikal National Conference.
- Purnomo, A. H., Sularso, R. A., & Roziq, A. (2018). The Effect of Competence, Organizational Commitment, and Perceived Organizational Support towards Service Quality and Working Group Performance of Procurement Service Unit in Ministry of Finance of Indonesia. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 5(5), 4733–4741. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v5i5.14>
- R. Aditya, H. N. Utami, I. R. (2015). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen (1st ed.). Deepublish.
- Rizqi Nur Hafidhah. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang. 1–76.
- Sakinah. (2019). PENGARUH KEADILAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA DM BARU GROUP YOGYAKARTA. *Ayan*, 8(5), 55.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Sinambela, E. A. (2021). MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Sudirman, S., Asrin, A., & Rokhmat, J. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. (JPAP) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 5(1), 1–5. <https://doi.org/10.29303/jpap.v5i1.487>
- Sugeng, B. (2022). Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif). Deepublish.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami (ed.); Edisi Ke 2). Alfabeta, cv.
- Sukmayanti, N. K., & Sintaasih, D. K. (2018). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Journal of Business and Management*, 20(5), 01–08. <https://doi.org/10.9790/487X-20050340108>
- Suliman, A., & Kathairi, M. Al. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries: The case of the UAE. *Employee Relations*, 35(1). <https://doi.org/10.1108/01425451311279438>
- Suparna, D., & Noor, J. (2021). The Mediating Role of Commitment Organizational Dimensions Between Job Involvement on Employee Performance: A Cross-Sectional Study. *Asia Pacific Management and Business Application*, 009(03), 297–312. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2021.009.03.8>
- Supriadi, I. (2020). Metode Riset Akuntansi (1st ed.). CV Budi Utama.
- Susmiati, & Ketut, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1).

Sutono, S., Handayani, R., & Siregar, L. M. (2022). KEADILAN ORGANISASI UNTUK MENUNJANG KINERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN.

Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta, 5(2).
<https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v5i2.14354>

Yuliani, D., & Suhana, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI.

Jesya, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.839>