
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, *ORGANIZATIONAL JUSTICE* DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN
KABUPATEN BATU BARA**

Sawitry Andrian Ningsih¹, Dr. H Muh Saleh Malawat, MMA^{2*}
Universitas Asahan, Kisaran
e-mail: ¹sawitryningsih07@gmail.com, ^{2*}manajemenfeuna@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the simultaneous and partial effects of work discipline, organizational justice, and employee engagement on performance. The sample size for this study consisted of 40 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression. The regression results produced the equation $Y = 2,201 + 0,429X_1 + 0,103X_2 + 0,485X_3$. The F-test resulted in an $F_{count} (11,262) > F_{table} (2,87)$, meaning that work discipline, organizational justice, and employee engagement simultaneously affect performance. The t-test results show that, partially, work discipline has a positive effect on performance because $t_{count} (3,012) > t_{table} (2,02619)$, organizational justice has a positive effect on performance because $t_{count} (2,769) > t_{table} (2,02619)$, and employee engagement has a positive effect on performance because $t_{count} (3,165) > t_{table} (2,02619)$. The R^2 test results show an Adjusted R Square value of 0.441, meaning that the independent variables—comprising work discipline, organizational justice, and employee engagement—are able to explain performance by 44.1%, while the remaining 55.9% is explained by other variables not included in this study.*

Keywords: *Work Discipline, Organizational Justice, Employee Engagement, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial disiplin kerja, *organizational justice* dan *employee engagement* terhadap kinerja. Jumlah sampel sebanyak 40 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 2,201 + 0,429X_1 + 0,103X_2 + 0,485X_3$. Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (11,262) > F_{tabel} (2,87)$, artinya disiplin kerja, *organizational justice* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil uji-t, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karena $t_{hitung} (3,012) > t_{tabel} (2,02619)$, *organizational justice* berpengaruh positif terhadap kinerja karena $t_{hitung} (2,769) > t_{tabel} (2,02619)$, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karena $t_{hitung} (3,165) > t_{tabel} (2,02619)$. Hasil uji- R^2 , nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,441, artinya variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, *organizational justice*, dan *employee engagement* mampu menjelaskan kinerja sebesar 44,1%, sedangkan sisanya 55,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Organizational Justice, Employee Engagement, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam organisasi sektor publik, SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas SDM yang baik akan tercermin dari kemampuan,

sikap, dan perilaku kerja yang mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal menjadi kebutuhan penting agar organisasi mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. ASN dituntut untuk bekerja secara profesional, berintegritas, disiplin, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diemban. Kinerja ASN yang baik sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi pemerintah. Namun, dalam praktiknya, kinerja ASN masih sering menghadapi berbagai kendala yang berkaitan dengan perilaku kerja, sistem organisasi, serta kondisi lingkungan kerja.

Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya di sektor perikanan dan peternakan. Instansi ini bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program-program yang bertujuan meningkatkan produksi serta kesejahteraan masyarakat. Untuk menjalankan fungsi tersebut secara optimal, dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi, disiplin kerja yang baik, rasa keadilan dalam organisasi, serta keterikatan yang kuat terhadap instansi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Secara umum, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem pengelolaan SDM.

Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang

memerlukan dukungan disiplin kerja yang memadai, pengelolaan waktu kerja yang seimbang, serta pembagian *employee engagement* yang proporsional. Tingginya intensitas kegiatan, target kinerja yang harus dicapai, serta keterbatasan sumber daya aparatur berpotensi memengaruhi kenyamanan kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*organizational justice*), serta tingkat *employee engagement* pegawai.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja secara umum diartikan sebagai kesediaan dan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan, norma, serta prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja tercermin dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Organizational justice atau keadilan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi, baik dalam pembagian tugas, pemberian penghargaan, maupun proses pengambilan keputusan. Keadilan organisasi tercermin dari adanya transparansi, objektivitas, dan konsistensi dalam penerapan kebijakan organisasi. Transparansi terlihat dari keterbukaan informasi terkait pembagian tugas, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan. Objektivitas ditunjukkan melalui pengambilan keputusan berdasarkan kriteria yang jelas dan adil, sedangkan konsistensi tercermin dari penerapan aturan yang sama kepada seluruh pegawai tanpa pengecualian.

Employee engagement merupakan tingkat keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat engagement tinggi akan menunjukkan semangat kerja, dedikasi, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi maksimal. *Employee engagement* ditandai dengan rasa bangga terhadap organisasi, antusiasme dalam bekerja, serta partisipasi aktif dalam

kegiatan organisasi. *Employee engagement* mencakup jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, serta waktu dan tenaga yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian Estiana dkk memiliki kesamaan dengan penelitian ini pada penggunaan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, di mana hasil penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada penambahan variabel lingkungan kerja serta objek penelitian yang dilakukan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah daerah.

Selanjutnya, penelitian Karlinda dkk memiliki kesamaan pada penggunaan variabel keadilan organisasi (*organizational justice*) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun penelitian tersebut juga memasukkan variabel dukungan organisasi dan komitmen organisasi serta berfokus pada karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang, berbeda dengan penelitian ini yang meneliti pegawai secara umum.

Adapun penelitian Suchayowati dkk memiliki kesamaan pada penggunaan variabel *employee engagement* terhadap kinerja dimana hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan namun penelitian tersebut dilakukan pada PT MK Semarang, penelitian ini memiliki perbedaan yang jelas dari penelitian sebelumnya dari objek penelitian maupun waktu penelitian, yaitu dilakukan pada tahun 2026 dengan objek pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih kontekstual pada sektor pemerintahan daerah.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk

mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan kondisi disiplin kerja, *organizational justice*, serta *employee engagement* yang diterima pegawai. Ketiga faktor tersebut dipandang memiliki peran penting dalam menciptakan tingkat kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja, *organizational justice*, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017;8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai dengan status ASN (Aparatur Sipil Negara) selain kepala dinas. Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 40 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dengan skala Likert dan dokumentasi. Teknik penyusunan data dilakukan melalui tahapan editing, coding, dan tabulating untuk mempermudah proses analisis data.

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi alat ukur.

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), serta uji koefisien determinasi (R^2). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) dengan r_{tabel} (koefisien korelasi sederhana). Menentukan nilai r_{tabel} yaitu menggunakan rumus $n - 2 = 40 - 2 = 38$ atau pada tabel koefisien korelasi sederhana, besarnya nilai r_{tabel} adalah 0,3120.

Tabel 1 Uji Validitas Disiplin Kerja

Ite m	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P1	0,675	0,3120	Valid
P2	0,630	0,3120	Valid
P3	0,673	0,3120	Valid
P4	0,585	0,3120	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Tabel 2 Uji Validitas *Organizational justice*

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P5	0,706	0,3120	Valid
P6	0,553	0,3120	Valid
P7	0,802	0,3120	Valid

P8	0,731	0,3120	Valid
----	-------	--------	-------

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Tabel 3 Uji Validitas *Employee Engagement*

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P8	0,690	0,3550	Valid
P9	0,865	0,3550	Valid
P10	0,897	0,3550	Valid
P11	0,832	0,3550	Valid
P12	0,733	0,3550	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P13	0,642	0,3550	Valid
P14	0,796	0,3550	Valid
P15	0,772	0,3550	Valid
P16	0,673	0,3550	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil yang dicapai melalui pengukuran validitas yaitu seluruh pernyataan (P1,P2,P3,P4,P5,P6,P7,P8,P9,P10,P11,P12,P13,P14,P15,P16) menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3550), artinya seluruh item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Seluruh variabel pada penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Output	Syarat	Ket
Disiplin kerja (X_1)	0,818	> 0,60	Realibel
<i>Organizational justice</i> (X_2)	0,853	> 0,60	Realibel
<i>Employee engagement</i>	0,867	> 0,60	Realibel

(X ₃)			
Kinerja (Y)	0,860	> 0,60	Realibel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil yang diperoleh melalui tabel uji reliabilitas di atas bahwa setiap variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* seperti variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,818, *organizational justice* (X₂) sebesar 0,853, *employee engagement* (X₃) sebesar 0,867, dan kinerja (Y) sebesar 0,860. Hal ini berarti seluruh variabel memiliki nilai > 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari disiplin kerja, *organizational justice*, *employee engagement*, dan kinerja dinyatakan lulus reliabilitas atau tingkat akurasiya memenuhi kriteria untuk digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Data yang diuji secara statistik untuk penelitian ini seluruh tanggapan responden terhadap seluruh item pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner. Data yang baik merupakan sebaran data yang terdistribusi secara normal namun terhindar dari masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

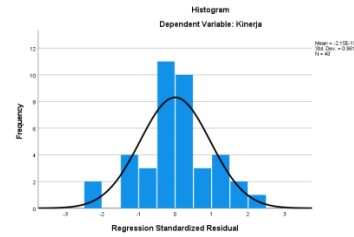
Uji Normalitas

Tanggapan yang diberikan responden merupakan asumsi berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan gejala yang terjadi pada masing-masing responden. Penentuan uji normalitas telah dilakukan dengan dua cara, yaitu sebagai berikut:

Uji Melalui Grafik

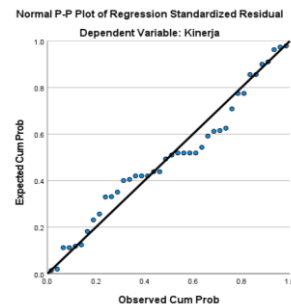
Pengujian melalui grafik dilakukan dengan dua jenis, yaitu mengamati *histogram* dan *P-P Plot*.

Grafik Histogram



Gambar 1 Histogram

Grafik P-P Plot



Gambar 2 P-P Plot

Hasil uji normalitas menggunakan *P-P Plot*, dijelaskan bahwa seluruh titik-titik (tanggapan responden) mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Uji Melalui Statistik

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.6000000
	Std. Deviation	1.55824172
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.083
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *kolmogorov smirnov test* di atas, nilai *Asymp.Sig* (0,200) > signifikasi 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari masalah multikolinearitas, maka data harus dibandingkan dengan nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

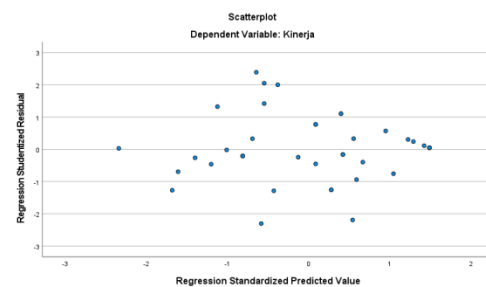
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.755	1.325
Organizational Justice	.834	1.199
Employee Engagement	.840	1.191

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Melalui hasil uji multikolinearitas di atas, dijelaskan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel bebas adalah sebagai berikut: disiplin kerja 0,755, *organizational justice* 0,834, *employee engagement* 0,840, semua nilai *tolerance* > 0,1. Sedangkan nilai *VIF* untuk setiap variabel bebas: disiplin kerja 1,325, *organizational justice* 1,199, *employee engagement* 1,191, semua nilai *VIF* < 10. Berdasarkan data nilai *tolerance* dan *VIF* tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas karena nilai setiap variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, *organizational justice*, dan *employee engagement* berada pada jalur atau kriteria yang sudah ditentukan.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan hubungan erat antara satu variabel dengan variabel lain, atau dapat dikatakan bahwa variabel yang menjadi faktor munculnya suatu gejala memiliki hubungan atau korelasi positif.



Gambar 3 Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, titik-titik tersebar pada seluruh bagian titik 0 pada sumbu X dan Y. Cara mendeteksi apakah sebaran data terjadi heteroskedastisitas apabila salah satu bagian tidak terlihat titik-titik yang terbagi melalui titik 0 pada sumbu X dan Y, namun seluruh titik-titik tersebut tersebar keseluruhan bagian sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terhindar dari masalah heteroskedastisitas

Hasil Uji Regresi

Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas yaitu sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.201	3.081
Disiplin Kerja	.429	.142
Organizational Justice	.103	.134
Employee Engagement	.485	.153

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil regresi linear berganda di atasakan disajikan berikut ini:

$$Y = 2,201 + 0,429X_1 + 0,103X_2 + 0,485X_3$$

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Nilai F_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai F_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat

signifikansi) 5% (0,05) dengan rumus di bawah ini:

$$n = \text{Jumlah responden terpilih}$$

$$k = \text{Jumlah variabel bebas}$$

$$y = \text{Jumlah variabel terikat}$$

$$\text{Nilai } F_{\text{tabel}} = n - k - y$$

$$= 40 - 3 - 1$$

$$= 36 (2,87)$$

Berdasarkan konversi titik persentase distribusi (F) pada tiga variabel bebas, nilai F_{tabel} adalah 2,87.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	94.697	3	31.566	11.262	.000 ^b
Residual	100.903	36	2.803		
Total	195.600	39			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan *output* statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} (11,262) > F_{\text{tabel}} (2,87)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga diputuskan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya disiplin kerja, *organizational justice* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Nilai t_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai t_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (t) dengan probabilitas 5% (0,05) dengan rumus:

$$n = \text{Jumlah responden terpilih}$$

$$k = \text{Jumlah variabel bebas}$$

$$\text{Nilai } t_{\text{tabel}} = n - k$$

$$= 40 - 3$$

$$= 37 (2,02619)$$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (t) melalui kolom

degree of freedom (df) signifikansi 0,05, maka nilai $t_{\text{tabel}} 2,02619$.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.649	.020
Disiplin Kerja	3.012	.005
Organizational Justice	2.769	.037
Employee Engagement	3.165	.003

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel terikat.

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.441

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui *Adjusted R Square* 0,441, artinya variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, *organizational justice*, dan *employee engagement* mampu menjelaskan kinerja sebesar 44,1%, sedangkan sisanya 55,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1), *organizational justice* (X_2), dan *employee engagement* (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara

simultan maupun parsial. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 11,262. Secara parsial, disiplin kerja menjadi variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja (t_{hitung} 3,012), diikuti oleh *organizational justice* (t_{hitung} 2,769), dan *employee engagement* yang juga menunjukkan pengaruh positif signifikan (t_{hitung} 3,165). Hubungan antar variabel ini ditunjukkan melalui persamaan regresi linier berganda $Y = 2,201 + 0,429X_1 + 0,103X_2 + 0,485X_3$. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,441 menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja, *organizational justice*, dan *employee engagement* dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 44,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Elfrianto, dan Lesmana, G. 2022. *Metodologi Penelitian Penndidikan*. Medan: UMSU Press.
- Fatkurahman. 2025. *Metodologi Riset Manajemen dan Bisnis*. Pekanbaru: Karya Nofa.
- Febriansyah, H., dan Ginting, H. 2020. *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Pranada.
- Febriantina, S. 2023. *Organizational Behavior (Theory and Research Mapping)*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. 2016. *Kinerja: Panduan Menjadi Pegawai Cerdas*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Hardianti, D. N. 2023. *Program K3*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Hartini. 2021. *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality Of Work Life, dan Keadilan Organisasi*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermaningsih, A., dan Magfuroh, K. 2024. *Pengaruh Komitmen dan Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Cirebon: Green Publisher Indonesia.
- Ibrahim, dkk. 2023. *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Irawan, D. 2025. *Metode Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Medan: Umsu Press
- Luhgiatno, dkk. 2024. *Metode Penelitian Manajemen*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, B. A. 2022. *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Procedural dan Kepuasan Pada Pekerjaan*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Patras, Y. E. 2023. *Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Sastrohadiwiryono, S. 2017. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, S. 2017. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satriadi, dkk. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Soelistya, D. 2021. *Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sudarni, A., dkk. 2023. *Manajemen Strategik (Teori dan Analisis)*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta

- Sukatin, dkk. 2024. *Konsep Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tukiran, M. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menjadi Organisasi Yang Inovatif dan Unggul*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yohanis, dkk. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Jurnal :**
- Deta dkk. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka”. *PROJEMEN: Jurnal Program Studi Manajemen*. Vol.10 No.3
- Estiana dkk. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia”. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol.12 No.2
- Karlinda dkk. 2022. “Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang”. *Jurnal Ekobistek*. Vol.11 No.2
- Rejeki, T. A. 2015. “Pengaruh Keadilan Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Management Analysis Journal*. Vol.12 No.4
- Salsabilla dan Suryawan. 2022. judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KWS”. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Vol.9 No.1
- Sucahyowati dkk. 2020. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang”. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*. Vol.2 No.2