

**PENGARUH WORK ENGAGMENT DAN ORGANIZATIONAL
JUSTICE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HERFINTA FARM & PLANTATION MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :
ADITYA AIDA PUTRI
1605160056

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Juli 2020, Pukul 09.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **ADITYA AIDA PUTRI**
N P M : **1605160056**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH WORK ENGAGMENT DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERFINTA FARM DAN PLANTATION MEDAN**
Dinyatakan : **(A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

TIM PENGUJI

Penguji I

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Penguji II

(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd)

Pembimbing

(Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp.(061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADITYA AIDA PUTRI
NPM : 1605160056
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Judul Penelitian : PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Di setujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

Dr. Hj SITI MUJIATUN, S.E., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, SE, M.M, M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

JL. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Assalamualaikum wr.wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADITYA AIDA PUTRI
NPM : 1605160056
Konsentrasi : MSDM
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Judul : Pengaruh *Work Engagment* dan *Organizational Justice*
Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Herfinta Farm & Plantation

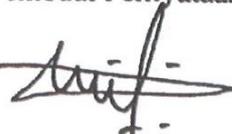
Benar bahwasannya saya melakukan penelitian di PT. Herfinta Farm & Plantation guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1).

Demikianlah surat ini saya perbuat atas kesadaran diri, atas perhatiannya saya mengucapkan terima kasih.

Medan, 21 April 2020

Pembuat Pernyataan




ADITYA AIDA PUTRI

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JENJANG : STRATA SATU(S-1)

DOSEN PEMBIMBING : Dr.Hj.SITI MUJIATUN,SE.,MM
NAMAMAHASISWA : ADITYA AIDAPUTRI
NPM : 1605160056
PROGRAMSTUDI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20 / Juni 2020	- Bimbingan dan penetapan Kuesioner		
4 / Juli 2020	- Bimbingan Skripsi		
	- Tambahkan kalimat pembuka pada kata pengantar		
	- Perbaiki abstrak yang berisi tujuan penelitian, metode yang digunakan dan hasil penelitian		
8 / Juli 2020	- Tambahkan rumus regresi		
	- Perhatikan kalimat pada kesimpulan dan saran		
	- Perhatikan penulisan dalam Mendeley		
10 / Juli 2020	- ACC Skripsi lanjut ke Sidang Meja Hijau		

Dosen Pembimbing

(Dr.Hj.SITIMUJIATUN,SE.,M.M)

Medan, Juli 2020
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE.,M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN

Aditya Aida Putri

Program Studi Manajemen

Email : adityaputri6798@gmail.com

Fenomena yang terjadi mengenai work engagement atau keterikatan kerja disebabkan karena tidak adanya kesempatan mengembangkan diri dan manajemen talenta yang kurang efektif, dan pengambilan keputusan yang tidak melibatkan karyawan cenderung mengakibatkan ketidakadilan didalam perusahaan atau organizational justice. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work Engagement dan Organizational Justice terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan. Dengan sampel sebanyak 44 orang. Pada Penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan penyebaran angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial diketahui bahwa Work Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan dan Organizational Justice memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan. Secara simultan diketahui Work Engagement dan Organizational Justice memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Kata Kunci : Work Engagement, Organizational Justice, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL JUSTICE TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN

Aditya Aida Putri

Program Studi Manajemen

Email : adityaputri6798@gmail.com

The phenomenon that occurs regarding work engagement or bonding is due to lack of opportunity to develop themselves and effective talent management, and decision making that does not involve employees tends to cause injustice in the company or organizational justice. This research aims to know and analyze the influence of Work Engagement and Organizational Justice on the performance of employees at PT. Herfinta Farm & Plantation Medan. The population in this research is a permanent employee of PT. Herfinta Farm And Plantation Medan. With samples as much as 44 people. In this research the approach used is an associative approach. The sampling techniques in this study were conducted with simple random sampling techniques using the Slovin formula. The data collection techniques in this study use interviews and poll distribution. Data analysis techniques In this study used multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis test (t test and F test), and coefficient of determination. The results of this study showed a partial note that the Work Engagement had a positive and significant influence on the employee's performance at PT. Herfinta Farm & Plantation Medan and Organizational Justice memiliki a positive influence but not significant to the employee's performance at PT. Herfinta Farm & Plantation Medan. Simultaneously known to Work Engagement and Organizational Justice has a significant positive influence on the employee's performance at PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Kata Kunci : Work Engagement, Organizational Justice, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan Skripsi ini. Tidak Lupa Shalawat beserta salam selalu kita tunjukkan kepada Nabi besar kita Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, pengikutnya dan kepada kita semua hingga kita mendapatkan syafa'at di Yaumul Akhir, Amiin Yaa Robbal 'Alamiin.

Skripsi ini dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini diajukan dengan judul : **“Pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice Terhadap Kinerja KarywanPada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan”**.

Dalam penulisan Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Ayahanda tercinta Tugino dan Ibunda Sri Rahayu selaku orang tua yang selama ini melahirkan dan membesarkan penulis dengan kasih sayang yang tiada batas, doa dan semangat tiada hentinya, serta membantu dan memberikan dukungan materi dan moril kepada penulis mengikuti seluruh pendidikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Siti Mujiatun S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Ibu Sri Fitri Wahyuni, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) Kelas A Manajemen.
10. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Sahabat seperjuangan Lisa Fitriawati, S.M, Thasya Maisuri Sikumbang, S.Pd, Putri Aprilia, Dedek Safitri, dan semua teman-teman kelas A Manajemen yang telah sama-sama saling mendukung dan menyemangati.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian Skripsi ini, namun penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun Skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat Skripsi.

Akhir kata Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi Penulis dan pembaca, khususnya rekan-rekan mahasiswa lainnya yang mengikuti perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juli 2020

Penulis

Aditya Aida Putri
1605160056

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1. Uraian Teoritis	7
2.1.1. Kinerja	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.1.2. Dimensi Kinerja	9
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kinerja	11
2.1.2. Work Engagment	13
2.1.2.1. Pengertian Work Engagment	13
2.1.2.2. Dimensi Work Engagment	15
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Work Engagment	16
2.1.2.4. Indikator-Indikator Work Engagment	19
2.1.3. Organizational Justice.....	20
2.1.3.1. Pengertian Organizational Justice	20
2.1.3.2. Dimensi Organizational Justice	22
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Justice ..	23
2.1.3.4. Indikator-Indikator Organizational Justice	24

2.2. Kerangka Konseptual	25
2.2.1. Pengaruh Work Engagment Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.2. Pengaruh Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.3. Pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1. Metode Penelitian	30
3.2. Definisi Operasional	30
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	33
3.4. Populasi Dan Sampel	34
3.5. Teknik Pengumpulan Data	37
3.5.1. Wawancara (<i>interview</i>)	37
3.5.1. Kuesioner (Angket)	37
3.6. Teknik Analisis Data	41
3.6.1. Regresi Linier Berganda	41
3.6.2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)	44
3.6.3. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.1.2. Identitas Responden	49
4.1.3. Presentase Jawaban Responden.....	51
4.1.4. Uji Asumsi Klaik.....	56
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
4.1.6. Pengujian Hipotesis.....	61
4.2. Pembahasan.....	67
4.2.1. Pengaruh Work Engagment Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.2.2. Pengaruh Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.2.3. Pengaruh Work Engagment Dan Organizational Justice Terhadap	

Kinerja Karyawan	69
BAB V PENUTUP	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran.....	72
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	73
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Pengaruh Work Engagment Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar 2.2 : Pengaruh Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar 2.3 : Pradigma Penelitian	29
Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	45
Gambar 3.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	47
Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 4.2 : Hasil Uji Heterokedastisitas	59
Gambar 4.3 : Kriteria Pengujian Work Engagment Terhadap Kinerja.....	63
Gambar 4.4 : Kriteria Pengujian Organizational Justice Terhadap Kinerja.....	64
Gambar 4.5 : Kriteria Pengujian Work Engagment dan Organizational Justice Terhadap Kinerja	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Indikator Kinerja Karyawan	31
Tabel 3.2 : Indikator Work Engagment.....	32
Tabel 3.3 : Indikator Organizational Justice	33
Tabel 3.4 : Jadwal Penelitian	34
Tabel 3.5 : Populasi Penelitian	35
Tabel 3.6 : Pengambilan Sampel pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan....	36
Tabel 3.7 : Penilaian Skala <i>Likert's</i>	38
Tabel 3.8 : Hasil Uji Validitas	39
Tabel 3.9 : Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.1 : Usia.....	49
Tabel 4.2 : Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3 : Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 : Kriteria Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.5 : Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.6 : Skor Angket Untuk Variabel Work Engagment (X1).....	53
Tabel 4.7 : Skor Angket Untuk Variabel Organizational Justice (X2)	55
Tabel 4.8 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.9 : Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.10 : Hasil Uji Statistik t (Parsial)	62
Tabel 4.11 : Hasil Uji Statistik F (Simultan)	63
Tabel 4.12 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (Mujiatun, 2011). Sehingga menuntut organisasi dan perusahaan bekerja keras tidak hanya untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional, tetapi juga dalam hal sumber daya manusia. Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis sehingga sangat memerlukan sistem manajemen yang efektif artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah. Seluruh kegiatan organisasi atau perusahaan sangat terpengaruh dari sumber daya manusia didalamnya, sehingga keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya bergantung pada sumber daya perusahaan tersebut. Perusahaan yang bergantung pada kualitas SDM adalah dibidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit (CPO) dan inti sawit.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi dan perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya

lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Salah satu faktor yang penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah *Work Engagement* (Keterikatan Kerja). Keterikatan kerja merupakan komponen psikologis yang sifatnya bukan fisik atau dengan kata lain, belum tentu seorang karyawan akan memiliki sebuah keterikatan kerja meskipun karyawan tersebut telah bekerja lama disuatu perusahaan. Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja diperusahaan tersebut.

Fakta mengenai tingkat *work engagement* di perusahaan sangat mengejutkan. (Phonthatullah, 2015) pada salah satu survey yang dilakukan Gallup pada karyawan di seluruh dunia di 142 negara menunjukkan bahwa hanya sekitar 13% karyawan yang memiliki keterlibatan dalam bekerja (*engaged*), dengan kata lain sekitar 180 juta pekerja di negara yang diteliti secara psikologis memiliki *work engagement* untuk pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang positif kepada organisasi mereka. Kemudian sekitar 63% pekerja di negara yang diteliti tidak total pada pekerjaannya (*disengaged*), yang berarti mereka tidak memiliki motivasi dan cenderung memiliki kinerja yang buruk pada pekerjaannya. Sisanya sebanyak 24% karyawan yang memperlihatkan keterlibatan yang tidak berlebihan (*actively disengaged*), yaitu mereka yang sedikit berkomitmen terhadap perusahaan dan merasa tidak bahagia serta tidak produktif ditempat kerja, sehingga rendahnya tingkat *work engagement*

pada kalangan pekerja dunia sangat menghambat keuntungan produktivitas ekonomi dan kualitas hidup di sebagian besar dunia.

Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi, karena dalam *Work Engagment* dua hal tersebut secara penuh telah dilibatkan untuk membentuk suatu hubungan yang penuh arti *Work Engagment* melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya atau dalam kata lain secara total masuk dan berkelut dengan pekerjaan tersebut, sehingga karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap pekerjaannya. (Hayuningtias & Helmi, 2015) *Work Engagment* juga menjadi salah satu kondisi yang dapat menggambarkan keterlibatan seseorang dalam mencapai performa kinerja yang optimal. Organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan *work engagment* yang tinggi akan mampu mempertahankan dan meningkatkan perfoma meskipun kondisi sekitarnya kurang kondusif.

Adanya keadilan organisasi (*Organizational Justice*) merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para pegawainya. Keadilan organisasi telah didefenisikan sebagai keadilan tempat kerja. Demikian pula dengan keadilan organisasi berarti cara-cara dimana karyawan menentukan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara-cara dimana faktor penentu ini mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkat kinerja pegawai suatu organisasi dan perusahaan.

PT. Herfinta Farm & Plantation Medan merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit (CPO) dan inti sawit yang mengharuskan setiap karyawan bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan efisiensi perusahaan tersebut. PT. Herfinta Farm & Plantation Medan merupakan perusahaan yang telah mendapat persetujuan prinsip usaha perkebunan dari Menteri Pertanian yaitu Cq. Direktur Jendral perkebunan dengan nomor HK. 350/ES/01.95 tanggal 24 Januari 1995 untuk mengelola 3.958.31 Ha lahan yang menanam budidaya kelapa sawit di daerah Labuhan Batu, Sumatera Utara. Oleh sebab ini setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang penuh dengan adanya keterikatan kerja antara karyawan dan perusahaan. Begitupun dengan keadilan organisasi, apabila karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil maka karyawan berhak menuntut atas keadilannya.

Sepanjang pengamatan penulis dan keterangan dari beberapa karyawan, fenomena karyawan yang merasa tidak memiliki keterikatan kerja itu disebabkan oleh ketidakadilan dalam organisasi tersebut misalnya dalam keadilan interaksional dimana keadilan tersebut diambil oleh pembuat keputusan (*decision maker*) antar personal dalam organisasi.

Uraian diatas memperjelas adanya kesenjangan akan harapan peningkatan kinerja karyawan setelah berbagai upaya dilakukan dengan kenyataan bahwa masih terdapat berbagai masalah yang masih terjadi berkaitan dengan kinerja yang masih belum maksimal. Hal ini mendasari penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* dan *Organizational Justice* terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan *Work Engagment* dan *Organizational Justice* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang sudah bekerja lama belum tentu memiliki work engagment baik sifatnya fisik maupun psikologis.
2. Kurang terciptanya komunikasi yang baik dari karyawan kepada pimpinan sehingga menyebabkan keterikatan kerja yang sangat rendah.
3. Terdapat karyawan yang merasa tidak dilibatkan dalam oengambilan keputusan sehingga terjadi ketidakadilan organisasi.
4. Adanya perlakuan yang berbeda dalam hal penempatan kerja sehingga karyawan merasa tidak adil dalam keputusan yang diambil oleh organisasi.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari objek yang diteliti, maka penelitian ini difokuskan pada *Work Engagment* dan *Organizational Justice* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah *Work Engagment* berpengaruh terhadap Kinerja Karywan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.
- b. Apakah *Organizational Justice* berpengaruh terhadap Kinerja Karywan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.
- c. Apakah *Work Engagment* dan *Organizational Justice* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian :

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengauh *Work Engagment* dan *Organizational Justice* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

1.4.2. Manfaat Penelitian :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis.

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia dan memperluas variabel-variabel di bidang sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Umam, 2012). Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Dewi, 2012).

Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. (Mangkunegara, 2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan sesuatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal ini seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan. Sejalan dengan hal tersebut (Umam, 2012) tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja yang profesional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan.

Dari beberapa pengertian kinerja yang disampaikan oleh beberapa sumber tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

2.1.1.2. Dimensi Kinerja

(Wirawan, 2009) dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi ditempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas ditempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. (Dewi, Permata, 2012) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga (3) jenis yaitu :

a. Hasil Kerja

Hasil kerja dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yaitu dengan cara setiap karyawan harus melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan hal tersebut maka dapat terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas kinerja dari setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

b. Perilaku Kerja

Keberhasilan diberbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habbit*) dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan positif.

c. Sifat Pribadi yang Berhubungan dengan Pekerjaan

Setiap orang harus bisa mengenali diri sendirinya terlebih dahulu terutama dalam sifat. Karena jika seseorang tersebut ingin memulai sesuatu seperti dalam bekerja harus sesuai dengan passion yang ia miliki. Karena jika salah dalam memilih langkah

untuk bekerja itu pastinya tidak akan membuat nyaman dan betah orang tersebut ditempat ia bekerja. Jadi antara sifat, kebiasaan dan passion itu harus di sinkron kan terlebih dahulu sebelum memulai untuk bekerja agar menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

(Mangkunegara, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Sikap Mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

(Hasibuan, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan Minat Seorang Pekerja

b. Kemampuan dan Penerimaan atas Penjelasan Delegasi Tugas

c. Dan Tingkat Motivasi Seorang Pekerja

2.1.1.4. Indikator-Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. (Mathis & J.H. Jackson, 2006) ada beberapa indikator kinerja yaitu :

a. Kualitas Kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

b. Kuantitas Output

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. Dapat Tidaknya Diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d. Sikap Kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Adapun indikator kinerja karyawan (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa :

a. Tujuan

Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

b. Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Dalam hal ini umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

d. Alat dan Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Merupakan alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang Kerja

Dalam hal ini peluang kerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.1.1 Work Engagment

2.1.1.1 Pengertian Work Engagment

Defenisi operasional dari *work engagment* adalah suatu keadaan positif dimana seorang karyawan dengan penuh dedikasi tinggi mengerjakan pekerjaannya, selain itu *work engagment* juga ditandai dengan karyawan yang mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, dan fokus dalam berpikir saat bekerja (Steven & Prihatsanti, 2017).

Work Engagment adalah perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja ini diindikasikan sebagaimana karyawan memiliki tingkat energi yang tinggi, menjadi antusias tentang pekerjaan mereka, terinspirasi oleh pekerjaan dan hampir tidak memisahkan pekerjaan itu sendiri. Ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mereka akan menyerap dalam pekerjaan mereka dan peran mereka sebagai anggota sebuah organisasi. (Theresia, 2014).

(Schaufeli et al., 2006) *Work Engagment* sendiri diartikan sebagai suatu yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan absorpsi. Absorpsi diartikan dimana dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Seorang karyawan merasa ketika ia bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan beberapa bukti bahwa *work engagment* mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan maupun organisasi. Diantara bukti tersebut, antara lain karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan

semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat dimana mereka bekerja. Mereka mendorong adanya inovasi dan bergerak maju ke depan bersama organisasi (Nugroho et al., 2013).

(Schmidt, 2004) mengartikan *work engagement* karyawan sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik.

Dengan mengetahui bagaimana rasa keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan pada perusahaan tersebut kita dapat mengetahui bahwa karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif terhadap perusahaan tempat ia bekerja sehingga ini menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan. Dalam perusahaan, *work engagement* lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan dorongan untuk mengendalikan kinerja, serta merupakan fondasi strategis yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Dimensi *Work Engagement*

Seorang karyawan yang tegolong memiliki *work engagement* dengan kata lain dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan pikiran yang ditandai dengan semangat dalam menyelesaikan semua penugasannya.

Secara ringkas (Schaufeli et al., 2006) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu :

a. *Vigor* (Semangat)

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, tidak mudah kelelahan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesuli

b. *Dedication* (Dedikasi)

Meras terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, bekerja dengan antusiasme, memiliki perasaan bangga dalam suatu pekerjaan, merasa terinspirasi, dan merasa tertantang dengan hal tersebut.

c. *Absorption* (Terlarut)

Dalam bekerja karyawan menjadi sungguh-sungguh dengan senang hati selalu dan penuh konsentrasi serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan tenggelam dalam pekerjaannya sehingga individu tersebut kesulitan untuk melepaskan diri pekerjaannya, karyawan hampir juga merasa lupa dengan apa yang terjadi disekitarnya.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagment*

(Bakker & Leiter, 2010)mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagment* adalah *job resources* (sumber daya kerja), *job demands* (tuntutan kerja), dan *personal resources* (sumber daya pribadi). (Fauzi, 2015)mengungkapkan bahwasannya beberapa faktor penting dalam menciptakan *work engagment* diantaranya adalah adanya :

a. Kesempatan mengembangkan diri

Apabila organisasi menyediakan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi maka karyawan pun akan menggunakan kompetensi yang mereka miliki untuk perusahaan.

b. Manajemen talenta yang efektif

Pengembangan karier akan mempengaruhi *work engagement* dan mempertahankan kompetensi maka karyawan yang bertalenta, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan pribadi karyawan. (Jufrizen, 2015) mendefinisikan pengembangan karir atau pribadi adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

c. Kepemimpinan : kejelasan akan nilai perusahaan

Nilai-nilai yang jelas dalam perusahaan dan keselarasan nilai pribadi pemimpin dengan nilai perusahaan menjadi sebuah hal yang membantu karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan.

d. Kepemimpinan : *Respectfull treatment of employees*

Adanya penghargaan terhadap setiap kualitas dan kontribusi karyawan adalah salah satu ciri organisasi atau perusahaan yang sukses.

e. Kepemimpinan : *Company's Ethical Behaviour*

Standar etika yang berlaku di perusahaan akan mengarahkan pada pembentukan keterikatan karyawan secara individual pada perusahaan.

f. Pemberdayaan

Jika pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan saling mempercayai, dimana karyawan menjadi tergugah untuk memberikan masukan dan inovasi bagi perkembangan kedepan, maka tingkat *engagment* akan tinggi.

g. Kesempatan dan Perlakuan yang Adil

Hal ini akan tinggi jika atasan menyediakan kesempatan yang sama untuk tumbuh dan berkembang bagi semua karyawan.

h. Penilaian kerja

Perusahaan yang mengikuti teknik penilaian karyawan yang tepat akan memiliki *work engagment* yang tinggi.

i. Kompensasi dan Benefit

Sistem penggajian dan benefit yang jelas akan membuat karyawan termotivasi dalam organisasi dan meningkatkan tingkat *work engagment*.

j. Kesehatan dan Keselamatan

Jika karyawan merasa tidak aman saat bekerja, diindikasikan bahwa tingkat *engagment* nya rendah.

k. Komunikasi

Ada baiknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, hal tersebut akan meningkatkan *engagment* karyawan. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka (Ashoer et al., 2019).

j. Kerjasama

Jika seluruh organisasi bekerja sama dengan saling membantu satu dengan yang lain, serta antara atasan dan bawahan, maka karyawan akan merasa terikat (*engaged*).

(Amstrong & Michael, 2003) menyatakan bahwa *work engagment* dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dan kesempatan untuk berkontribusi.

2.1.2.3 Indikator – Indikator *Work Engagment*

Penelitian ini memiliki kerangka berpikir yaitu melihat pengaruh positif *work engagment* terhadap kinerja karyawan. Variabel independent (X_1) *work engagment* memiliki 7 indikator yaitu (Handoyo & Setiawan, 2017) :

a. Lingkungan Kerja

Adanya dukungan, fasilitas yang menunjang dalam lingkungan kerja menyebabkan performa karyawan menjadi lebih baik. Dan karyawan dapat bekerja lebih fokus.

b. Kepemimpinan

Pemimpin yang dapat memberi inspirasi, berkomunikasi dengan fleksibel dapat memotivasi karyawan untuk terikat dengan perusahaan.

c. Tim dan Hubungan Rekan Kerja

Hubungan baik, dukungan dan motivasi dari rekan kerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih terikat dengan perusahaan.

d. Pelatihan dan Pengembangan Karir

Jenjang karir, penghargaan dan kesempatan bertumbuh yang diberikan oleh perusahaan menentukan *work engagement* terhadap perusahaan.

e. Kompensasi

Kompensasi keuangan dan non-keuangan yaitu gaji, pengakuan dan penghargaan dari perusahaan membuat karyawan ingin terlihat lebih lagi dalam perusahaan.

f. Kebijakan Organisasi

Pengaturan kerja yang fleksibel dan membebaskan karyawan berekspresi membantu sebagai penyeimbang kehidupan karyawan.

g. Kesejahteraan Kerja

Kenyamanan bekerja, dan pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan membuat karyawan lebih ingin terlibat lagi dalam perusahaan.

2.1.2. Organizational Justice

2.1.2.1. Pengertian Organizational Justice

Keadilan organisasional (*Organizational Justice*) merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Hasil ini berbagai kajian dan tinjauan terhadap konsep dan hasil empiris keadilan organisasional menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu (Colquitt et al., 2011).

Keadilan organisasional mengalami perkembangan yang sangat pesat pada beberapa tahun terakhir. Persepsi keadilan distributif, prosedural, interpersonal dan informasional yang dipandang sebagai komponen utama keadilan organisasional

dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok, dan sikap kerja dan stress (Colquitt et al., 2011). Keadilan juga dapat dimaknai sebagai sesuatu yang konsisten, tidak memihak, dan representative dalam mengikutsertakan para karyawan (Greenberg & Baron. R.A, 2008), serta saling berinteraksi antar interpersonal yaitu antara bawahan dengan atasan (Colquitt et al., 2011).

(Parker & J.M. Kohlmeier, 2005) menjelaskan keadilan organisasional (*Organizational Justice*) meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan seperti gaji dan promosi. Rasa keadilan akan muncul ketika otoritas organisasi konsisten dan tidak bias dalam pengambilan keputusan organisasi terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi. Aturan organisasi yang tidak konsisten dan bias terhadap individu adalah suatu tindakan diskriminasi, sehingga muncul rasa diskriminasi (*percieved diskrimination*) oleh individu.

(Fauzi, 2015) menyatakan bahwa ketika keadilan organisasional dirasa rendah mengakibatkan ketidakpuasan, dan kemarahan melawan organisasi. Hal inilah yang mendorong seseorang untuk berbuat menyimpang dan berakibat langsung pada organisasi (seperti kelambanan, ketidakhadiran, pencurian dan perusakan). Bila keadilan pada karyawan akan terpenuhi dengan baik maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat dan menghilangkan motivasi untuk melakukan tindakan merugikan perusahaan sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2. Dimensi *Organizational Justice*

(Colquitt et al., 2011) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi keadilan organisasional, yaitu:

a. *Distributive Justice* (Keadilan Distributif)

Merupakan persepsi keadilan yang berkaitan dengan hasil, misalnya; keputusan pengupahan, penilaian kinerja, serta keputusan pemutusan hubungan kerja.

b. *Procedural Justice* (Keadilan Prosedural)

Berhubungan dengan persepsi ketika proses yang digunakan untuk membuat keputusan adil. Menurut ada enam atribut *procedural justice* sebagai persepsi (Leventhal & Cleary P.D., 2010) keadilan, yaitu: a) *consistency* ini berarti prosedur yang harus konsisten terhadap karyawan dan sepanjang waktu; b) *Bias-suppression* merupakan bias personal pembuat keputusan yang seharusnya tidak memainkan suatu peran; c) *Accuracy* adalah prosedur yang harus dipersepsikan secara akurat, misalnya prosedur yang jelas untuk mengidentifikasi orang yang masuk kualifikasi kerja; d) *Correctability* yaitu mekanisme memperbaiki jika ada kekeliruan yang dibuat; e) *Ethicality* adalah keputusan yang dibuat harus sesuai dengan standar etik yang berlaku; f) *Representative* mempertimbangkan pengaruh pembuatan keputusan terhadap individu.

c. *Interactional Justice* (Keadilan Interaksional)

Berkaitan dengan persepsi ketika agen organisasional mengimplementasikan prosedur secara adil, dengan memperlakukan orang secara hormat dan menjelaskan keputusan secara baik. Kualitas perlakuan interpersonal diperoleh melalui prosedur peraturan organisasional, seperti halnya menunjukkan perhatian

terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, memperlakukan karyawan dengan rasa hormat, interaksi yang sopan dengan karyawan dan kepekaan hubungan antar individu.

2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Justice*

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasional (*Organizational Justice*) diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan (Niehoff & Moorman, 1993).

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi (*Organizational Justice*) menurut (D.B. McFarlin & P.D. Sweeney, 1992) adalah :

a. Karakteristik tugas

Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

b. Tingkat kepercayaan bawahan

Sejauhmana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran kepemimpinan). Semakin tinggi kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

c. Frekuensi *feedback*

Semakin sering *feedback* dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

d. Kinerja manajerial

Sejauhmana peraturan yang ada harus diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

e. Budaya organisasi

Persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

2.1.2.4. Indikator- Indikator *Organizational Justice*

(Rejeki, 2015), terdapat indikator keadilan organisasional, yaitu meliputi :

a. Kesempatan promosi yang adil

Ketika karyawan meras diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya maka akan mencerminkan sebuah keadilan organisasional.

b. Pengakuan kerja keras

Keadilan organisasional juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keryawannya.

c. Prosedur penilaian kinerja yang adil

Hal tersebut dapat tercermin dari standart yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.

d. Sikap atasan yang adil

Ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasional.

e. Penilaian kinerja yang sesuai dengan seharusnya

Tercermin dari penghargaan yang adil berdasarkan pada tingkatan pendidikan dan keterampilan kerja karyawan.

f. Penghargaan yang didasarkan pada keterampilan dan pendidikan

Penghargaan yang adil juga dapat disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan pada perusahaan.

Penelitian ini menggunakan indikator (Lambert et al., 2003) untuk mengukur keadilan organisasional.

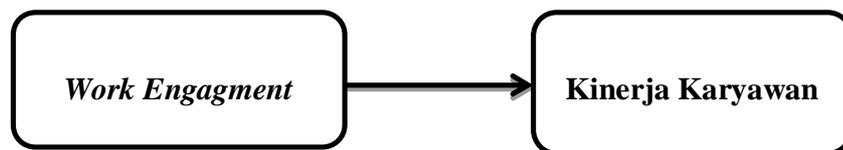
2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh *Work Engagment* Terhadap Kinerja Karyawan

Work engagment ditandai dengan karyawan yang mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, dan fokus dalam berpikir saat bekerja. Ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka mereka akan menyerap dalam pekerjaan mereka dan peran mereka sebagai anggota sebuah organisasi.

Pada penelitian terdahulu oleh (Lewiuci, Grace & Mustamu, H, 2016) dapat disimpulkan bahwa *work engagment* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin seorang karyawan mau terlibat penuh dalam pekerjaannya dan juga memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya maka mereka akan mereka akan menyerap pekerjaan mereka dengan baik dan menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Berikut kerangka konseptual tentang hubungan *work engagment* terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.3.1.
Pengaruh *Work Engagment* terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap Kinerja Karyawan

Keadilan (*Justice*) merupakan harapan atau keinginan yang didamba oleh siapapun juga, dimanapun mereka berada, tidak terkecuali orang-orang yang berada di organisasi, mereka selalu berharap untuk mendapatkan keadilan tersebut ditempat kerjanya. Keadilan organisasional merupakan respon terhadap kebutuhan dasar manusia.

Hasil penelitian terdahulu oleh (Darham et al., 2015) menunjukkan bahwa “variabel keadilan organisasi (*Organizational Justice*) yang meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai”. Sama halnya dengan hasil penelitian oleh (Kristianto, 2015) yang menyatakan bahwa “Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”. Berikut kerangka konseptual tentang hubungan keadilan terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.3.2.
Pengaruh *Organizational Justice* terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3. Pengaruh *Work Engagment* dan *Organizational Justice* Terhadap Kinerja Karyawan

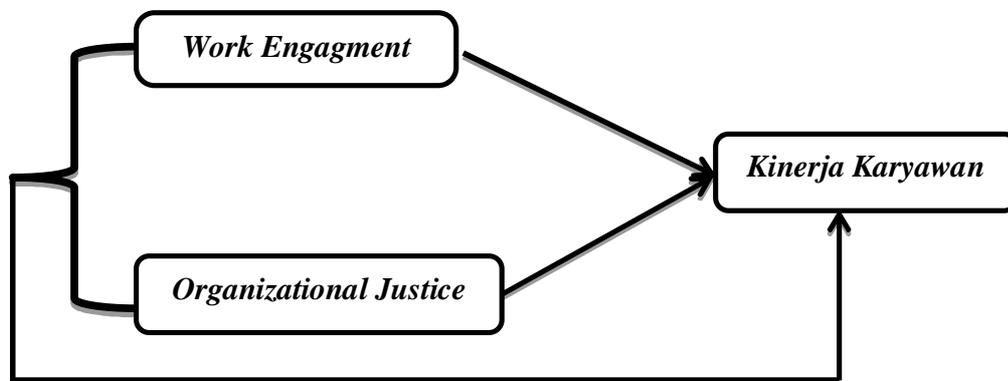
Work Engagment dan *Organizational Justice* sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Dimana seorang karyawan akan merasa terikat dalam suatu pekerjaan ditandai dengan komitmen pekerjaan yang tinggi dan fokus dalam berfikir saat bekerja, seorang karyawan juga harus memiliki kondisi fisik dan mental yang stabil agar dapat memberikan dedikasinya sebagai karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Dalam hal ini *work engagment* dan *organizational justice* itu sendiri merupakan suatu upaya bagi kinerja karyawan untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, setiap manajemen perusahaan selalu berusaha agar karyawan dapat memperhatikan proses komunikasi antar karyawan sesuai dengan pekerjaan, memiliki jiwa keterikatan kerja yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Begitu pula dengan keadilan organisasi apabila seorang karyawan mendapatkan haknya dalam suatu organisasi maka sudah bisa dipastikan kinerja karyawan tersebut juga akan menghasilkan kinerja yang baik, maka dari itu dengan terpenuhny hak-hak karyawan maka karyawan juga akan merasakan keterikatan dalam bekerja sehingga organisasi dan perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rohman, K, 2018) menyimpulkan bahwa “keadilan organisasi (*organizational justice*) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handoyo, Wahyu & Setiawan, 2017) menyimpulkan bahwa “Employee engagment/ Work engagment (keterikatan kerja) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan dari uraian teori di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa work engagment dan *organizational justice* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut kerangka konseptual tentang hubungan work engagment dan *organizational justice* terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.3.3.
Pradigma Penelitian

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat

pertanyaan. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. *Work Engagment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.
2. *Organizational Justice* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.
3. *Work Engagment* dan *Organizational Justice* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution et al., 2020). Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *asosiatif*. Analisis *asosiatif* bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi et al., 2014). Penelitian *asosiatif* yaitu dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016) sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun topik utama yang menjadi terikat adalah mengenai kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah *work engagment* dan *organizational justice*.

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel (Widodo, 2019). Spesifikasi tersebut menunjukkan pada dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diperoleh melalui studi pustaka sebagai parameter untuk mengukur variabel. Dan bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

(Dewi, 2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutanselama legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1.
Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator Kinerja Karyawan
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Output
3.	Dapat Tidaknya Diandalkan
4.	Sikap Kooperatif

(Arianty, 2015)

3.2.2. *Work Engagment* (X_1)

(Schaufeli et al., 2006)*Work Engagment* sendiri diartikan sebagai suatu yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan absorsi. Absorsi diartikan dimana dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu

pekerjaan. Seorang karyawan merasa ketika ia bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Adapun indikator *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Indikator *Work Engagement*

No.	Indikator <i>Work Engagement</i>
1.	Lingkungan Kerja
2.	Kepemimpinan
3.	Tim dan Hubungan Rekan Kerja
4.	Pelatihan dan Pengembangan Karir
5.	Kompensasi
6.	Kebijakan Organisasi
7.	Kesejahteraan Kerja

(Handoyo & Setiawan, 2017)

3.2.3. *Organizational Justice* (X₂)

(Schaufeli et al., 2006) menjelaskan keadilan organisasional (*Organizational Justice*) meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan seperti gaji dan promosi. Rasa keadilan akan muncul ketika

otoritas organisasi konsisten dan tidak bias dalam pengambilan keputusan organisasi terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi.

Aturan organisasi yang tidak konsisten dan bias terhadap individu adalah suatu tindakan diskriminasi, sehingga muncul rasa diskriminasi (*percieved diskrimination*) oleh individu.

Adapun indikator *organizational justice* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3.
Indikator *Organizational Justice*

No.	<i>Indikator Organizational Justice</i>
1.	Kesempatan Promosi yang Adil
2.	Pengakuan Kerja Keras
3.	Prosedur Penilaian Kerja yang Adil
4.	Sikap Atasan yang Adil
5.	Penilaian Kinerja yang Sesuai dengan Seharusnya
6.	Penghargaan yang Didasarkan pada Keterampilan dan Pendidikan

(Rejeki, 2015)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat yang dijadikan objek penelitian dalam peneelitan ini adalah pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan yang beralamat di Jalan Kapten Maulana Lubis No. 09 Kota Medan.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penilitian ini dimulai pada bulan Desember 2019 s/d April 2020

Tabel 3.4.
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan / Minggu															
		Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra riset	■	■	■	■												
2.	Pengajuan Judul					■	■	■	■								
3.	Penulisan Proposal									■	■	■	■				
4.	Bimbingan Proposal													■	■	■	■
5.	Seminar Proposal																
6.	Pengumpulan Data																
7.	Penulisan Skripsi																
8.	Bimbingan Skripsi																
9.	Sidang Meja Hijau																

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan sebanyak 77 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.5.
Populasi Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Populasi
1.	Direktur	2
2.	Staff	37
3.	Tata Usaha	20
4.	Umum	3
5.	Lain-Lain	15
Jumlah Keseluruhan		77

Sumber : Data Diolah PT. Herfinta Farm & Plantation Medan

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016). Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (pegawai, konsumen).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin Umar dalam (Sugiyono, 2016) sebagai berikut ini :

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir 10%.

$$n = \frac{77}{1 + (77 \cdot 10\%^2)}$$

$$n = \frac{77}{1 + 77(0,01)}$$

$$n = \frac{N}{1 + 0,77}$$

$$n = \frac{77}{1,77}$$

$$n = 43,50$$

Dibulatkan menjadi 44 orang karyawan.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitan ini sebanyak 44 orang yang diambil dari karyawan tetap pada bagian Direktur, Staff, Tata Usaha, Umum, dan Lain-lain di PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Tabel 3.6.
Pengambilan Sampel pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan

Bidang	Populasi	Rumus	Sampel
Direktur	2	$\frac{2}{77} \times 44$	1
Staff	37	$\frac{37}{77} \times 44$	21
Tata Usaha	20	$\frac{20}{77} \times 44$	11
Umum	3	$\frac{3}{77} \times 44$	2
Lain-Lain	15	$\frac{15}{77} \times 44$	9
Jumlah Keseluruhan	77		44

Dari tabel di atas dengan menggunakan rumus dapat diketahui sampel pada bagian Direktur sebanyak 1 orang, bagian Staff sebanyak 21 orang, bagian Tata Usaha sebanyak 11 orang, bagian Umum sebanyak 2 orang, bagian Lain-lain sebanyak 9 orang. Dengan jumlah keseluruhan menjadi 44 sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.5.1. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk menggali permasalahan yang ada dalam suatu wilayah serta sebagai alat yang tepat untuk mengetahui informasi secara mendalam dari responden (Ramadhan & Hafsaridewi, 2012). Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu salah satu karyawan Bidang Sumber Daya Manusia untuk membantu memberikan informasi

yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dalam hal ini wawancara dilakukan pada waktu melakukan observasi awal penelitian.

3.5.2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Di dalam penelitian ini penilaian angket yang digunakan dilakukan penilaian dengan metode skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel 3.7.
Penilaian Skala *Likert's*

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan dari variabel yang diteliti. Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian terhadap setiap data pertanyaan yang terdapat pada angket, dimana uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian atau untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moments* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

r_{xy} = Item instrument variabel dengan totalnya

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah Sampel

Dengan kriteria uji :

- a) Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05 maka butir instrument tersebut valid.
- b) Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi		Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
		r_{hitung}			
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,675	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,585	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,656	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,468	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,389	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,637	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,578	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0,392	0,297	0.000 < 0,05	Valid
Work Engagment (X1)	X1.1	0,735	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0,457	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0,476	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0,541	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0,342	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0,438	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0,479	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0,357	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0,402	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0,405	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.11	0,414	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.12	0,712	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.13	0,309	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X1.14	0,311	0,297	0.000 < 0,05	Valid

Organizational Justice (X2)	X2.1	0,619	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0,342	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0,534	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0,433	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0,424	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0,655	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0,460	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0,625	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0,455	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0,626	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.11	0,771	0,297	0.000 < 0,05	Valid
	X2.12	0,489	0,297	0.000 < 0,05	Valid

Sumber data : SPSS 22.00

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden menyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui sejauh mana tingkat suatu alat ukur x dapat ,menghasilkan data yang reliable maupun kehandalan dari masing-masing variabel penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Dengan kriteria uji :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cranch alpha* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cranch alpha* $< 0,60$ maka variabel tidak reliable (tidak dipercaya).

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.670	0,60	Reliabel
Work Engagment(X_1)	0.712		Reliabel
Organizational Justice (X_2)	0.728		Reliabel

Sumber SPSS : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwaitem pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yaitu teknik atau cara menganalisis data penelitian. Statistik yang digunakan disini adalah hanya statistik yang benar-benar mampu untuk menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian

(Juliandi et al., 2014). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan emprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Dalam hal ini menentukan pengaruh antara variabel bebas (X_1 / *Work Engagment*) terhadap variabel terikat (Y / Kinerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Karyawan), Variabel Bebas (X_2 / *Organizational Justice*) terhadap variabel terikat (Y / Kinerja Karyawan). Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Harga Y bila $X_1 X_2 = 0$ (hasil konstan)

b = Angka arah koefisien regresi

X_1 = *Work Engagment*

X_2 = *Organizational Justice*

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, kolerasi, varian indikator-indikator dari variabel, maka dilakukan uji asumsi klasik dengan beberapa tahapan :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

(Ghozali, 2009) Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$).
- 2) Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat kolerasi antara variabel bebas, maka terjadi multikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen.

Pengujian multikoleniaritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien kolerasi antar variabel bebas.

(Ghozali, 2009) Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikoleniaritas.

- 2) Jika koefisien antara variabel bebas berkurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikoleniaritas.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastitas dan jika model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

(Napitupulu, 2017) Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) secara parsial / individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

(Hendri & Setiawan, 2017) Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 : b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah menggunakan uji "t" yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kurva pengujian hipotesis :



Gambar 3.1.
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

2. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

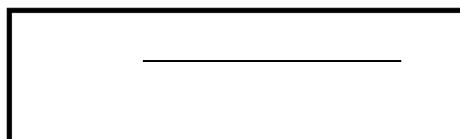
Uji signifikan secara simultan (uji f) ini dilakukan untuk mengetahui signifikan seluruh variabel bebas (X_1, X_2) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 : b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji "f" yaitu :



(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

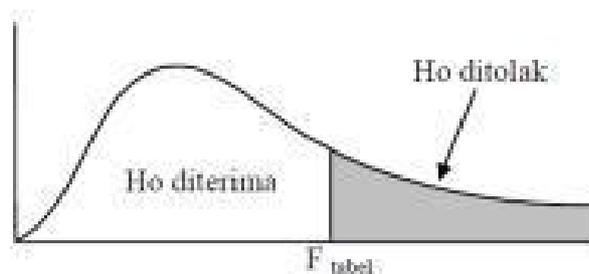
Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : p = 0$, (artinya tidak ada pengaruh antara komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan)

$H_0 : p \neq 0$, (artinya ada pengaruh antara komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan).



Gambar 3.2.
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3. Uji Determinasi (R-Square)

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel Work Engagment (X_1), 12 pernyataan untuk variabel Organizational Justice (X_2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 44 orang karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2. Identitas Responden

a. Usia

Tabel 4.1.
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 tahun	4	9,1	9,1	9,1
31-40 tahun	34	77,3	77,3	86,4
41-50 tahun	4	9,1	9,1	95,5
> 50 tahun	2	4,5	4,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 22.00

- 1) Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini yang dilihat berdasarkan usia 18-30 tahun frekuensinya adalah 4 orang jika dipersenkan menjadi 9,1%.
- 2) Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini yang dilihat berdasarkan usia 31-40 tahun frekuensinya adalah 34 orang jika dipersenkan menjadi 77,3%
- 3) Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini yang dilihat berdasarkan usia 41-50 tahun frekuensinya adalah 4 orang jika dipersenkan menjadi 9,1%.
- 4) Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini yang dilihat berdasarkan usia > 50 tahun frekuensinya adalah 2 orang jika dipersenkan menjadi 4,5%.

Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini yang memperoleh frekuensi terbanyak adalah pada usia 30-40 tahun yaitu 34 orang. Sehingga pada penelitian ini lebih banyak diminati pada karyawan yang berusia 30-40 tahun pada PT. Herfinta Farm & Plantation.

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.2.

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	16	36,4	36,4	36,4
Perempuan	28	63,6	63,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 16 (36,4%) orang karyawan laki-laki dan karyawan perempuan sebanyak 28

(63,6%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan laki-laki.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/S MK	2	4,5	4,5	4,5
	D1/D3	20	45,5	45,5	50,0
	S1	2	4,5	4,5	54,5
	S2	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini adalah pada tingkat pendidikan D1/D3 dan S2 yaitu dengan frekuensi D1/D3 sebanyak 20 orang dan S2 sebanyak 20 orang juga akumulasikan kedalam persen adalah 45,5%. Maka dengan hal tersebut mayoritas pada PT. Herfinta Farm & Plantation adalah pada tingkat pendidikan D1/D3 dan S2.

4.1.3 Presentase Jawaban Responden

Tabel 4.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju

STS	Sangat Tidak Setuju
-----	---------------------

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	38,6	26	59,1	1	2,3	0	0	0	0	44	100
2	18	40,9	24	54,5	1	2,3	1	2,3	0	0	44	100
3	17	38,6	26	59,1	1	2,3	0	0	0	0	44	100
4	17	38,6	28	63,6	0	0	0	0	0	0	44	100
5	16	36,4	28	63,6	0	0	0	0	0	0	44	100
6	13	29,5	29	65,9	2	4,5	0	0	0	0	44	100
7	26	59,1	18	40,9	0	0	0	0	0	0	44	100
8	9	20,5	34	88,3	1	2,3	0	0	0	0	44	100

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel 4.5 dapat disimpulkan pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Jawabanresponden kualitas kerja yang saya miliki sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju (S) yaitu sebesar 59,1%.

- 2) Jawaban responden kualitas kerja yang saya miliki lebih baik dari karyawan lain, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 54,5%.
- 3) Jawaban responden kualitas output yang saya hasilkan sudah mencapai target, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 59,1%.
- 4) Jawaban responden kualitas output saya selalu mengalami peningkatan, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 63,6%
- 5) Jawaban responden kinerja yang saya miliki selalu bisa diandalkan, mayoritas yang menjawab setuju (S) 63,6%
- 6) Jawaban responden saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan cepat, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 65,9%.
- 7) Jawaban responden saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam melakukan pekerjaan, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 40,9%
- 8) Jawaban responden saya selalu membantu karyawan lain dalam melakukan pekerjaan, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 88,3%.

b. Variabel Work Engagment (X1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Work Engagment

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	6,8	34	77,3	3	96,9	3	6,8	1	2,3	44	100
2	0	0	34	77,3	8	18,2	2	4,5	0	0	44	100

3	0	0	33	75,0	8	18,2	3	6,8	0	0	44	100
4	3	6,8	24	54,5	9	20,5	8	18,2	8	6,8	44	100
5	0	0	26	59,1	10	22,7	8	18,2	0	0	44	100
6	2	4,5	19	43,2	12	27,3	11	25,0	0	0	44	100
7	2	4,5	29	65,9	2	4,5	10	22,7	1	2,3	44	100
8	0	0	22	55,0	6	13,6	16	36,4	0	0	44	100
9	2	4,5	18	40,9	6	13,6	16	36,4	2	4,5	44	100
10	0	0	12	27,3	9	20,5	22	50,0	1	2,3	44	100
11	1	2,3	12	27,3	6	13,6	25	56,8	0	0	44	100
12	0	0	9	20,5	10	22,7	24	54,5	1	2,3	44	100
13	0	0	4	36,4	9	20,5	16	36,4	3	6,8	44	100
14	1	2,3	11	25,0	12	27,3	18	40,4	2	4,5	44	100

Sumber : SPPS 22.00

Dari tabel 4.5 dapat disimpulkan pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 77,3%.
- 2) Jawaban responden fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 77,3%.
- 3) Jawaban responden pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan cara yang tepat, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 75,0%.
- 4) Jawaban responden pimpinan saya bersikap tegas dalam melakukan tanggung jawab, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 54,5%.
- 5) Jawaban responden saya selalu berhubungan baik sesama rekan kerja, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 59,1%

1	2	4,5	26	59,1	5	11,4	11	25,0	0	0	44	100
2	2	4,5	25	56,8	7	5,9	10	22,7	0	0	44	100
3	4	9,1	27	61,4	7	15,9	6	13,6	0	0	44	100
4	9	20,5	21	47,7	4	9,1	10	22,7	0	0	44	100
5	6	13,6	23	52,3	4	9,1	11	25,0	0	0	44	100
6	6	13,6	23	52,3	4	9,1	11	25,0	0	0	44	100
7	3	6,8	24	54,5	9	20,5	7	15,9	1	2,3	44	100
8	8	18,2	23	52,3	5	11,4	8	18,2	0	0	44	100
9	10	22,7	17	38,6	6	13,6	11	25,0	0	0	44	100
10	8	18,2	23	52,3	4	9,1	9	25,0	0	0	44	100
11	8	18,2	17	38,6	6	13,6	13	29,5	0	0	44	100
12	7	15,9	113	15,9	13	29,5	8	18,2	16	36,4	44	100

Sumber : 14SPSS 22.00

Dari tabel 4.7 dapat disimpulkan pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 59,1%.
- 2) Jawaban responden pihak perusahaan [eduli atas prestasi kerja yang dicapai, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 56.8%.
- 3) Jawaban responden saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 61,4%.

- 4) Jawaban responden saya selalu bekerja keras agar menghasilkan kinerja yang baik, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 47,7%.
- 5) Jawaban responden penilaian kerja yang dilakukan perusahaan sudah cukup adil, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 52,3%.
- 6) Jawaban responden penilaian kerja yang dilakukan berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 52,3%.
- 7) Jawaban responden atasan tidak membeda-bedakan setiap karyawannya, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 54,5%.
- 8) Jawaban responden saya selalu merasa atasan sangat adil untuk setiap karyawannya, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 52,3%.
- 9) Jawaban responden penilaian kerja dilakukan seperti prosedur yang seharusnya, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 38,6%.
- 10) Jawaban responden penilaian kerja dilakukan dengan baik, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 52,3%.
- 11) Jawaban responden perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawannya, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 38,6%.
- 12) Jawaban responden perusahaan memberikan penghargaan atas pendidikan karyawannya, mayoritas yang menjawab setuju (S) yaitu sebesar 15,9%.

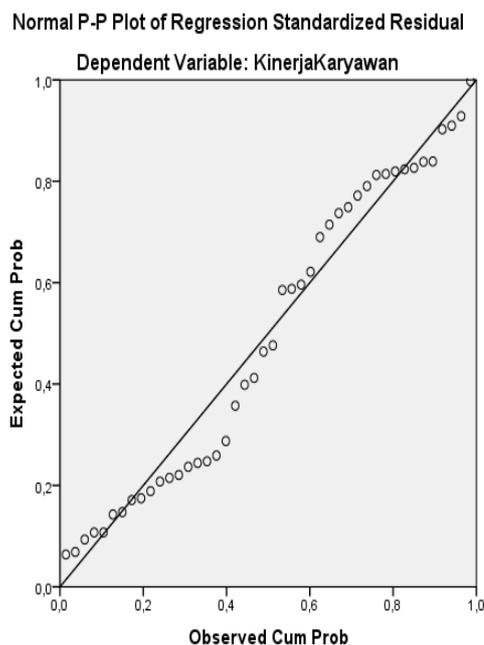
4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas
Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	WorkEngagment	,997	1,003
	OrganizationalJustice	,997	1,003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Work Engagment (X_1) sebesar 1.003 dan variabel Organizational Justice (X_2) sebesar 1.003. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai

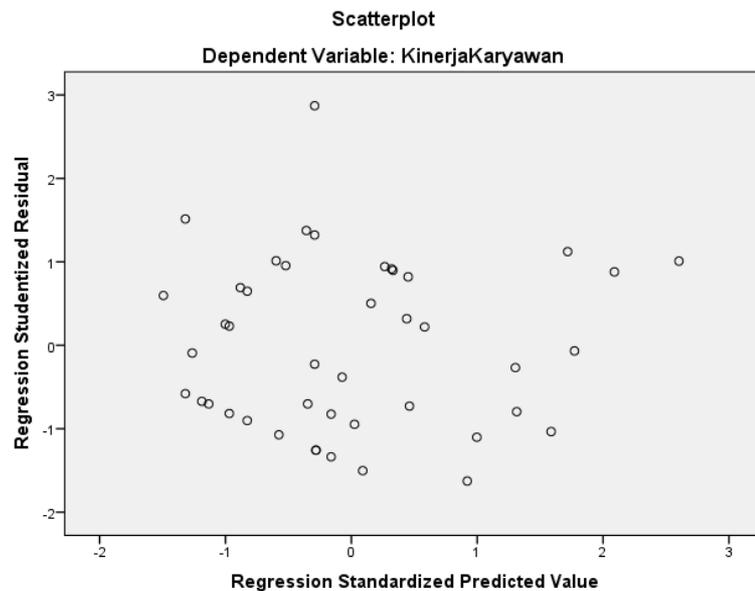
Tolerance pada variabel Work Engagment(X_1) sebesar 0,997 dan Organizational Justice (X_2) sebesar 0,997. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2.
Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kompetensi dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

Tabel 4.9.
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,924	4,053		12,810	,000
	WorkEngagment	-,241	,065	-,480	-3,702	,001
	OrganizationalJustice	-,156	,066	-,308	-2,376	,022

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 51,924
- 2) Work Engagment = 0,241
- 3) Organizational Justice = 0,156

$$Y = a + b_1 + X_1 + X_2 + X_3$$

$$Y = 51,924 + 0,241 X_1 + 0,156 X_2$$

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 51,924 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,241 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila work engagment mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,241 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,156 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila organizational justice mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,156 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - 2$

b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10.
Hasil Uji Statistik t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Kinerja Karyawan	51,924	4,053		12,810	,000
	WorkEngagment	-,241	,065	-,480	-3,702	,001
	OrganizationalJustice	-,156	,066	-,308	-2,376	,022

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

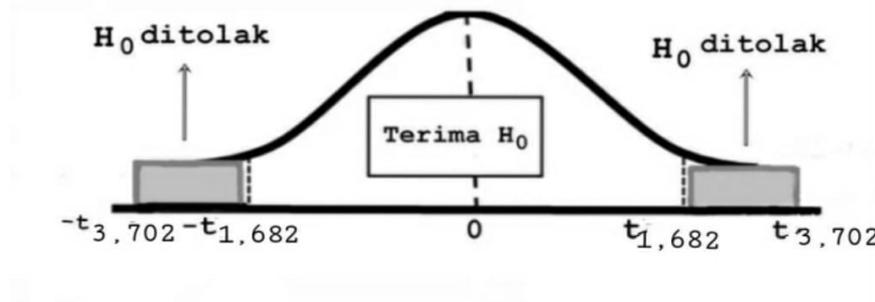
Sumber : SPSS 22.00

a. Pengaruh Work Engagment Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel work engagment sebesar 3,702 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($44-2=42$), di peroleh t_{tabel} 1,682. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara Work Engagment dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara Work Engagment dengan kinerja karyawan didalam hal ini $t_{hitung} = 3,702 > t_{tabel} = 1,682$. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara Work Engagment dengan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,006 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 > 0,005$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan

antara Work Engagment dengan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

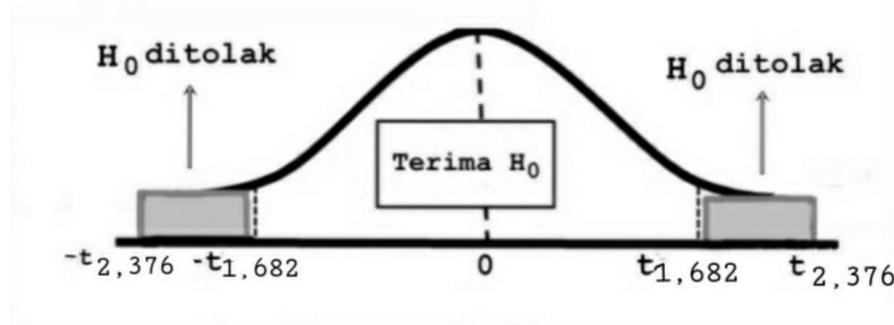


Gambar 4.3.
Kriteria Pengujian Work Engagment Terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel organizational justice sebesar 2,376 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($44-2=42$), di peroleh t_{tabel} 1,682. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara Organizational Justice dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara Organizational Justice dengan kinerja karyawan didalam hal ini $t_{hitung} = 2,376 > t_{tabel} = 1,682$. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara Organizational Justice dengan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,022 > 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Organizational Justice dengan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.



Gambar 4.4.
Kriteria Pengujian Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan

2) Uji-F (Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Work Engagment dan Organizational Justice untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.11.
Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,329	2	36,165	9,255	,000 ^b
	Residual	160,216	41	3,908		
	Total	232,545	43			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), OrganizationalJustice, WorkEngagment

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 9,255, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya work engagement dan organizational tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya work engagement dan organizational justice berpengaruh terhadap kinerja karyawan produk pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

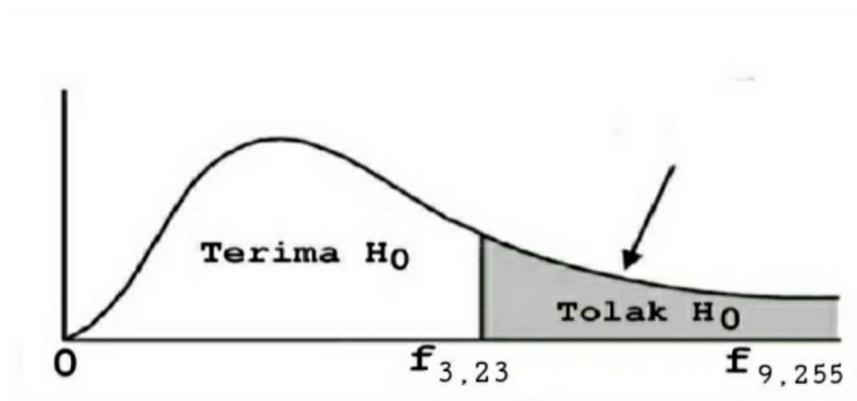
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya Work Engagment dan Organizational Justicetidak berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya Work Engagment dan Organizational Justiceterhadap kinerja karyawanpada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variable work engagment dan organizational justice sebesar 9,255 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (44-2-1 = 41), di peroleh F tabel 3,23 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara work engagment dan organizational justice terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara Work Engagment dan Organizational Justice terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini $F_{hitung} = 9,255 > F_{tabel} = 3,23$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Work Engagment dan Organizational Justiceterhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 <

0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara Work Engagment dan Organizational Justice terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.



Gambar 4.5.
Kriteria Pengujian Work Engagment dan Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan

3) Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,311	,277	1,97679

a. Predictors: (Constant), Organizational Justice, Work Engagment

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Nilai *Adjust R Square* dalam model regresi PT. Herfinta Farm & Plantation berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel sebesar 0,311. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Work Engagment dan Organizational Justice adalah sebesar 31,1% sementara sisanya yaitu 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4.2. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Work Engagment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Work Engagment terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,702 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,682 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara work engagment terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Work Engagment adalah perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja ini diindikasikan sebagaimana karyawan memiliki tingkat energi yang tinggi, menjadi antusias tentang pekerjaan mereka, terinspirasi oleh

pekerjaan dan hampir tidak memisahkan pekerjaan itu sendiri. Ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mereka akan menyerap dalam pekerjaan mereka dan peran mereka sebagai anggota sebuah organisasi dan juga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja individual karyawan. (Theresia, 2014).

Sejalan dengan penelitian (Lewiuci, Grace & Mustamu, H, 2016), (Fauzi, 2015) work engagement secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin seorang karyawan mau terlibat penuh dalam pekerjaannya dan juga memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya maka mereka akan menyerap pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang sangat baik pula.

4.2.2 Pengaruh Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Organizational Justice terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,376 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,682 dan mempunyai angka yang tidak signifikan sebesar $0,022 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif antara organizational justice terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Sejalan dengan penelitian (Dwi, Sulisty & Mustaqim, 2016) dan (Kristianto, 2015) Menyatakan bahwa Organizational Justice secara parsial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadilan organisasi yang didalamnya meliputi dimensi keadilan prosedural dan distributif mampu mempengaruhi persepsi karyawan yang pada akhirnya akan berujung pada kinerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan (Nugraheni & Wijayanti, Yulia, 2009) Bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh

terhadap kinerja dibanding keadilan prosedural, hal itu dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja, maka bisa dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural.

4.2.3 Pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 2,376 sedangkan t_{tabel} diketahui sebesar. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Work Engagment dan Organizational Justice secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Dalam hal ini *work engagment* dan *organizational justice* itu sendiri merupakan suatu upaya bagi kinerja karyawan untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, setiap manajemen perusahaan selalu berusaha agar karyawan dapat memperhatikan proses komunikasi antar karyawan sesuai dengan pekerjaan, memiliki jiwa keterikatan kerja yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Begitu pula dengan keadilan organisasi apabila seorang karyawan mendapatkan haknya dalam suatu organisasi maka sudah bisa

dipastikan kinerja karyawan tersebut juga akan menghasilkan kinerja yang baik, maka dari itu dengan terpenuhinya hak-hak karyawan maka karyawan juga akan merasakan keterikatan dalam bekerja sehingga organisasi dan perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handoyo, Wahyu & Setiawan, 2017), (Rohman, K, 2018), dapat disimpulkan secara simultan bahwa Work Engagment dan Organizational Justice berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

1. Secara parsial diketahui bahwa Work Engagment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.
2. Secara parsial diketahui bahwa Organizational Justice memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.
3. Secara simultan diketahui Work Engagment dan Organizational Justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan kembali hal-hal yang mendorong terciptanya Work Engagment karyawan dengan baik serta lebih mengutamakan kenyamanan karyawan agar apa yang sudah ada dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi. Perlu diperhatikan juga supaya para karyawan diberikan

dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mempunyai rasa keterikatan kerja yang baik sehingga kinerja karyawan tersebut pun juga akan menjadi lebih baik lagi.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan hak-hak karyawan seperti kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan apa yang mereka dedikasi kan selama ini untuk perusahaan. Hal ini jika dilakukan dengan baik maka akan tercipta Organizational Justice yang seimbang dan tidak saling merugikan satu sama lain.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya Work Engagment dan Organizational Justice saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang hanya 44 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terdapat perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga terdapat faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban responden. Hal ini dapat diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pertanyaan yang ada.
4. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi data responden pada kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, & Michael. (2003). *Strategic Human Resource Management, Terjemahan Atit Cahayani*. PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Ashoer, M., Syahnur, H., & Murdifin, I. (2019). Bagaimana Gaya Hidup mempengaruhi Keputusan Pembelian Tiket Online? *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 52–65. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2493>
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Theory and Research*. Psychology Press.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar (Revisi)*. Medan: CV Symphony Baru.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Prilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Colquitt, J., & Corporanzo. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Darham, M., Djumlani, A., & Amin, J. (2015). Pengaruh Pendekatan Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda Muhammad Darham 1 , Achmad Djumlani 2 , Jamal Amin 3. *Jurnal Administrasi Reform*, 3(2), 302–312.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dewi, P, S. (2012). Pengaru Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*, 1(1), 1–22.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. *Jurnal Nominal*, 1 Nomor 1. <https://doi.org/10.1080/13574809.2016.1234336>
- Dwi, S, W., & Mustaqim, Y. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 269–283.
- Fauzi, S. (2015). *Analisis Pengaruh Work Engagment, Organizational Justice*,

Organizational Commitment dan Burnout Terhadap Kinerja Auditor Internal.

- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP.
- Greenberg, J., & Baron. R.A. (2008). Behavior in organizations. *Jurnal of Business and Managment*, 7(4), 269–274.
- Handoyo, W, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal AGORA*, 5(1).
- Handoyo, W. A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Hasibuan. M.S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hayuningtias, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagment Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mendiator. *Gajah Mada Journal of Phsychology*, 1(03), 167–179.
- Hendri, H., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama. *Jurnal AGORA*, 5(1), 1–8.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). UMSU PRESS.
- Kristianto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan. *JMK*, 17(1), 86–98.
- Lambert, E. ., Hogan, N. ., & Barton, S. . (2003). Collegiate Academic Dishonesty Revisited: What Have They Done, How Often Have They Done it, Who Does it, and Why Did They Do it. *Electronic Journal of Sosiology*.
- Leventhal, H., & Clearly P.D. (2010). The Smoking Problem: A Review of the Research and Theory In Behavioural Risk Modification. *Psychological Bulletin*, 100(7).
- Lewiuci, G, P., & Mustamu, H, R. (2016). Pengaruh Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal AGORA*, 4(2), 101–107.

- Mangkunegara, A, A, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Catatan Ke Tujuh*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. ., & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- McFarlin, D.B., & Sweeney, P.D. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626–637.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(1).
- Napitupulu, L. A. B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 338–352.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527–556.
- Nugraheni, F., & Wijayanti, Y, R. (2009). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pada Akademisi Universitas Muria Kudus. *Ekonomi Manajemmen*, 1(2), 1–13.
- Nugroho, D. ., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang. *Psikologi Undip*, 2(12).
- Parker, R. ., & Kohlmeyer, J, M. (2005). Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note. *Accounting, Organizations and Society*, 30, 357–369.
- Phonthatullah, F. (2015). *Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Sumber Daya Pekerjaan, Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement*.
- Ramadhan, A., & Hafsaridewi, R. (2012). Dampak Perubahan Lingkungan Terhadap Perkembangan Aktivitas Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat Pesisir di Kawasan Segara Anakan. *Jurnal Sosek KP*, 7(1), 1–21.
- Rejeki, A. T. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4).

<https://doi.org/10.15294/maj.v4i4.8883>

- Rohman, K, N. (2018). *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksara Solopos*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire□: A Cross- National Study. Journal of Educational and Psychological Measurement*.
- Schimdt, F. (2004). *Workplace Well-Being in The Public Sector- A Review of The Literature and The Road A Head. Public Service Human Resources Management Agency of Canada. Pshrma*.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagment Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 160–169.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI). Bandung : Alfabeta.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi (II)*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teor Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Aditya Aida Putri
Tempat Tanggal Lahir : Mutiara, 6 Juli 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Simalungun, Kec. Ujung Padang
Anak Ke - : 1

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Tugino
Nama Ibu : Sri Rahayu
Alamat : Simalungun, Kec. Ujung Padang

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 010097 Kisaran 2005 – 2011
2. SMP Negeri 1 Kisaran 2011 – 2013
3. SMA Negeri 2 Kisaran 2013 – 2016
4. Tahun 2016 – 2020 tercatat sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juli 2020

UMSU

ADITYA AIDA PUTRI
NPM : 1605160056

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bapak/ibu Saudara-i yang terhormat, saya mohon kesediaan bapak/ibu Saudara-i untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Saya menyadari bahwa sedikit banyak kuesioner ini akan mengganggu aktivitas bapak/ibu saudara-i sekalian kuesioner ini hanya untuk kegiatan penelitian skripsi saya. Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan perhatiannya.

Hormat Saya

Aditya Aida Putri

Npm: 1605160056

I. Identitas Responden

1. No. Responden : _____
2. Usia : 1) 18-30 tahun () 3) 41-50 tahun ()
2) 31-40 tahun () 4) > 50 tahun ()
3. Jenis Kelamin : 1) Laki-laki ()
2) Perempuan ()
4. Tingkat Pendidikan : 1) SMA/SMK () 3) S1 ()
2) D1/D3 () 4) S2 ()

II. Petunjuk Pengisian

Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan pernyataan tersebut pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel Work Engagment (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Lingkungan Kerja					
1.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
2.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					

	Kepemimpinan					
3.	Pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan cara yang tepat.					
4.	Pimpinan saya bersikap tegas dalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawab.					
	Tim dan Hubungan Rekan Kerja					
5.	Saya selalu berhubungan baik sesama rekan kerja..					
6.	Saya dan tim selalu kompak dalam mengerjakan pekerjaan.					
	Pelatihan dan Pengembangan Karir					
7.	Saya selalu mendapatkan pelatihan kerja dari perusahaan.					
8.	Saya sudah mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan.					
	Kompensasi					
9.	Gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan.					
10.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan.					
	Kebijakan Organisasi					
11.	Peraturan yang dibuat perusahaan sudah cukup jelas dan tegas.					
12.	Saya selalu mematuhi setiap peraturan yang dibuat perusahaan.					
	Kesejahteraan Kerja					
13.	Perusahaan tidak melakukan pemotongan gaji apabila karyawan sakit.					
14.	Koperasi yang ada di perusahaan dapat					

	membantu kebutuhan saya.					
--	--------------------------	--	--	--	--	--

Variabel Organizational Justice (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kesempatan Promosi Yang Adil					
1.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.					
2.	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai.					
	Pengakuan Kerja Keras					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik.					
4.	Saya selalu bekerja keras agar menghasilkan kinerja yang baik.					
	Prosedur Penilaian Kerja Yang Adil					
5.	Penilaian kerja yang dilakukan perusahaan sudah cukup adil.					
6.	Penilaian kerja dilakukan berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut.					
	Sikap Atasan Yang Adil					
7.	Atasan tidak membedakan setiap karyawannya.					
8.	Saya selalu merasa atasan sangat adil untuk setiap karyawannya.					
	Penilaian Kerja Yang Sesuai Dengan Seharusnya					
9.	Penilaian kerja dilakukan seperti					

	prosedur yang seharusnya.					
10.	Penilaian kerja dilakukan dengan baik.					
	Penghargaan Yang Didasarkan Pada Keterampilan dan Pendidikan					
11.	Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawannya.					
12.	Perusahaan memberikan penghargaan atas pendidikan karyawannya.					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	Kualitas kerja yang saya miliki sudah cukup baik.					
2.	Kualitas kerja yang saya miliki lebih baik dari karyawan lain.					
	Kuantitas Output					
3.	Kualitas output yang saya hasilkan sudah mencapai target					
4.	Kualitas output saya selalu mengalami peningkatan.					
	Dapat Tidaknya Diandalkan					
5.	Kinerja yang saya miliki selalu bisa diandalkan					
6.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan cepat.					
	Sikap Kooperatif					

7.	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam melakukan pekerjaan.					
8.	Saya selalu membantu karyawan lain dalam melakukan pekerjaan.					

**Pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan**

Variabel X1 (Work Engagment)

No	WORK ENGAGMENT (X1)														TOTAL X1	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14		
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	59
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	54
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	55
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
6	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	57
7	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	51
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	54
10	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	50
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	30
14	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	51
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	58
16	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	35
17	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	51
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	58
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
21	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	51
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	54
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
27	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	50
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	54
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
30	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	50
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	1	1	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
37	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	34
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	54
41	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	51
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
43	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	51
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Σ	167	164	170	166	169	165	173	168	170	162	168	170	164	161	2337	

**Pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan**

Variabel X2 (Organizational Justice)

No	ORGANIZATIONAL JUSTICE (X2)												Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	52
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	50
6	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	45
7	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	49
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
10	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	45
15	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
17	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
20	5	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	50
21	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	44
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
25	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	53
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
29	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	52
30	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
32	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
37	4	4	3	4	4	4	1	4	5	4	4	3	44
38	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	54
39	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	52
40	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	47
41	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	47
42	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	48
43	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	45
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
Σ	183	176	171	182	184	175	170	178	177	180	181	173	2130

Pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan

Variabel Y(Kinerja Karyawan)

No	KINERJA KARYAWAN (Y)								TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	5	5	5	4	4	5	5	4	37
2	5	5	5	4	4	5	5	4	37
3	5	4	4	5	5	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	5	5	4	4	4	36
6	4	4	3	5	5	4	5	4	34
7	4	4	4	5	5	4	2	5	33
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	3	4	2	4	29
11	4	4	4	4	4	4	3	4	31
12	5	4	4	4	4	4	4	3	32
13	5	5	5	4	5	5	5	5	39
14	4	4	4	3	5	5	3	4	32
15	5	5	5	5	4	4	1	4	33
16	3	3	3	3	4	3	3	4	26
17	4	4	3	4	4	4	5	4	32
18	4	4	3	4	4	4	3	4	30
19	5	5	5	5	4	4	5	4	37
20	4	5	5	4	4	5	5	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	3	4	4	5	4	4	4	32
24	5	5	5	5	4	4	5	4	37
25	4	5	4	3	4	5	5	4	34
26	4	5	4	4	4	4	4	4	33
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	5	4	3	5	5	4	34
29	4	4	4	4	4	4	5	5	34
30	4	4	4	3	4	4	4	4	31
31	5	4	4	5	4	5	4	4	35
32	5	4	5	5	4	5	5	4	37
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	4	4	5	4	4	4	4	33
35	4	4	3	4	5	4	4	4	32
36	5	5	4	4	4	4	4	4	34
37	4	5	4	4	4	4	3	5	33
38	3	5	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	5	4	4	2	5	32
40	4	5	4	4	5	3	5	4	34
41	4	2	4	5	4	3	4	5	31
42	5	3	4	4	4	4	1	4	29
43	5	3	5	4	5	4	4	4	34
44	4	4	4	4	5	4	4	4	33
Σ	190	186	183	186	187	185	174	184	1475

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY (WORK ENGAGMENT)

SCALE : ALL VARIABELS

		Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,000	,408	,000	,428	,118	,373	,172	1,000	,000	,408	,000	,428	,118	,528
	Sig. (2-tailed)		1,000	,006	1,000	,004	,444	,013	,264	,000	1,000	,006	1,000	,004	,444	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,000	1	,000	,769	,079	-,014	,278	,584	,000	1,000	,000	,769	,079	-,014	,637
	Sig. (2-tailed)	1,000		1,000	,000	,612	,930	,068	,000	1,000	,000	1,000	,000	,612	,930	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,408	,000	1	,000	,262	,145	,000	,000	,408	,000	1,000	,000	,262	,145	,414
	Sig. (2-tailed)	,006	1,000		1,000	,086	,348	1,000	1,000	,006	1,000	,000	1,000	,086	,348	,005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,000	,769	,000	1	,252	,116	,170	,449	,000	,769	,000	1,000	,252	,116	,712
	Sig. (2-tailed)	1,000	,000	1,000		,100	,454	,269	,002	1,000	,000	1,000	,000	,100	,454	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,428	,079	,262	,252	1	,055	,065	,141	,428	,079	,262	,252	1,000	,055	,513
	Sig. (2-tailed)	,004	,612	,086	,100		,721	,674	,363	,004	,612	,086	,100	,000	,721	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,118	-,014	,145	,116	,055	1	,063	-,078	,118	-,014	,145	,116	,055	1,000	,463
	Sig. (2-tailed)	,444	,930	,348	,454	,721		,684	,616	,444	,930	,348	,454	,721	,000	,002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	,373	,278	,000	,170	,065	,063	1	,052	,373	,278	,000	,170	,065	,063	,380
	Sig. (2-tailed)	,013	,068	1,000	,269	,674	,684		,735	,013	,068	1,000	,269	,674	,684	,011
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.8	Pearson Correlation	,172	,584	,000	,449	,141	-,078	,052	1	,172	,584	,000	,449	,141	-,078	,478
	Sig. (2-tailed)	,264	,000	1,000	,002	,363	,616	,735		,264	,000	1,000	,002	,363	,616	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.9	Pearson Correlation	1,000	,000	,408	,000	,428	,118	,373	,172	1	,000	,408	,000	,428	,118	,528
	Sig. (2-tailed)	,000	1,000	,006	1,000	,004	,444	,013	,264		1,000	,006	1,000	,004	,444	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.10	Pearson Correlation	,000	1,000	,000	,769	,079	-,014	,278	,584	,000	1	,000	,769	,079	-,014	,637
	Sig. (2-tailed)	1,000	,000	1,000	,000	,612	,930	,068	,000	1,000		1,000	,000	,612	,930	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.11	Pearson Correlation	,408	,000	1,000	,000	,262	,145	,000	,000	,408	,000	1	,000	,262	,145	,414

	Sig. (2-tailed)	,006	1,000	,000	1,000	,086	,348	1,000	1,000	,006	1,000		1,000	,086	,348	,005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.12	Pearson Correlation	,000	,769**	,000	1,000	,252	,116	,170	,449**	,000	,769**	,000	1	,252	,116	,712**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,000	1,000	,000	,100	,454	,269	,002	1,000	,000	1,000		,100	,454	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.13	Pearson Correlation	,428**	,079	,262	,252	1,000	,055	,065	,141	,428**	,079	,262	,252	1	,055	,513**
	Sig. (2-tailed)	,004	,612	,086	,100	,000	,721	,674	,363	,004	,612	,086	,100		,721	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.14	Pearson Correlation	,118	-	,145	,116	,055	1,000	,063	-	,118	-,014	,145	,116	,055	1	,463**
	Sig. (2-tailed)	,444	,930	,348	,454	,721	,000	,684	,616	,444	,930	,348	,454	,721		,002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.TOTAL	Pearson Correlation	,528**	,637**	,414**	,712**	,513**	,463**	,380	,478**	,528**	,637**	,414**	,712**	,513**	,463**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,002	,011	,001	,000	,000	,005	,000	,000	,002	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	105,95	32,510	,480	,720
X1.2	106,11	32,057	,597	,715
X1.3	105,95	33,300	,370	,727
X1.4	106,05	30,603	,664	,702
X1.5	106,05	33,021	,476	,724
X1.6	106,11	32,103	,389	,720
X1.7	105,89	33,312	,330	,728
X1.8	106,05	32,789	,428	,723
X1.9	105,95	32,510	,480	,720
X1.10	106,11	32,057	,597	,715
X1.11	105,95	33,300	,370	,727
X1.12	106,05	30,603	,664	,702
X1.13	106,05	33,021	,476	,724
X1.14	106,11	32,103	,389	,720
X1.TOTAL	54,98	8,674	1,000	,798

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY (ORGANIZATIONAL JUSTICE) SCALE : ALL VARIABELS

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,000	,078	,195	,841 ^{**}	,177	,142	-,133	-,015	,873 ^{**}	,808 ^{**}	-,056	,619 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		1,000	,613	,206	,000	,249	,358	,389	,922	,000	,000	,718	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,000	1	,098	,095	,000	,245	,072	,804 ^{**}	,191	,000	,098	,107	,430 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	1,000		,527	,541	1,000	,109	,641	,000	,215	1,000	,527	,491	,004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	,078	,098	1	-	-,010	,151	,517 ^{**}	-,121	,198	,041	,054	,800 ^{**}	,497 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,613	,527		,849	,951	,328	,000	,435	,199	,790	,725	,000	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	,195	,095	-,029	1	,195	,320 ^{**}	,124	-,026	,349 ^{**}	,303 ^{**}	,307 ^{**}	,041	,472 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,206	,541	,849		,204	,034	,422	,867	,020	,046	,042	,790	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	,841 ^{**}	,000	-,010	,195	1	,104	,085	-,148	-,019	,830 ^{**}	,857 ^{**}	-,052	,576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	1,000	,951	,204		,500	,582	,337	,904	,000	,000	,735	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	,177	,245	,151	,320 ^{**}	,104	1	,169	,086	,392 ^{**}	,310 ^{**}	,249	,168	,569 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,249	,109	,328	,034	,500		,273	,580	,009	,041	,103	,275	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	,142	,072	,517 ^{**}	,124	,085	,169	1	-,053	-,060	,170	,119	,430 ^{**}	,481 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,358	,641	,000	,422	,582	,273		,734	,701	,269	,442	,004	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.8	Pearson Correlation	-,133	,804 ^{**}	-,121	-,026	-,148	,086	-	1	,092	-,110	-,121	,122	,249
	Sig. (2-tailed)	,389	,000	,435	,867	,337	,580	,734		,555	,477	,435	,431	,102
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.9	Pearson Correlation	-,015	,191	,198	,349 ^{**}	-,019	,392 ^{**}	-	,092	1	,080	,176	,109	,404 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,922	,215	,199	,020	,904	,009	,060	,701		,555	,604	,252	,007
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.10	Pearson Correlation	,873 ^{**}	,000	,041	,303 ^{**}	,830 ^{**}	,310 ^{**}	,170	-,110	,080	1	,866 ^{**}	,027	,702 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	1,000	,790	,046	,000	,041	,269	,477	,604		,000	,862	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.11	Pearson Correlation	,808 ^{**}	,098	,054	,307 ^{**}	,857 ^{**}	,249	,119	-,121	,176	,866 ^{**}	1	,036	,705 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,527	,725	,042	,000	,103	,442	,435	,252	,000		,819	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.12	Pearson Correlation	-,056	,107	,800 ^{**}	,041	-,052	,168	,430 ^{**}	-,122	,109	,027	,036	1	,446 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,718	,491	,000	,790	,735	,275	,004	,431	,482	,862	,819		,002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2TOTAL	Pearson Correlation	,619 ^{**}	,430 ^{**}	,497 ^{**}	,472 ^{**}	,576 ^{**}	,569 ^{**}	,481 ^{**}	,249	,404 ^{**}	,702 ^{**}	,705 ^{**}	,446 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,001	,001	,000	,000	,001	,102	,007	,000	,000	,002	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	88,61	34,661	,591	,701
X2.2	88,77	36,226	,304	,718
X2.3	88,89	35,452	,432	,710
X2.4	88,64	35,446	,415	,711
X2.5	88,59	35,131	,548	,705
X2.6	88,80	34,399	,503	,702
X2.7	88,91	34,596	,405	,707
X2.9	88,75	35,959	,332	,716
X2.10	88,68	33,850	,678	,693
X2.11	88,66	34,044	,685	,694
X2.12	88,84	35,951	,382	,714
X2TOTAL	44,36	9,353	,988	,755

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY (KINERJA KARYAWAN)

SCALE : ALL VARIABELS

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,039	,413**	,348*	,047	,084	-,115	-,110	,404**
	Sig. (2-tailed)		,802	,005	,021	,760	,589	,458	,476	,006
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	,039	1	,189	,011	-,095	,202	,176	-,083	,472**
	Sig. (2-tailed)	,802		,219	,941	,538	,188	,252	,591	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	,413**	,189	1	,275	-,068	,261	,083	,045	,597**
	Sig. (2-tailed)	,005	,219		,071	,663	,087	,592	,773	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	,348*	,011	,275	1	,166	-,029	-,097	,305*	,467**
	Sig. (2-tailed)	,021	,941	,071		,281	,850	,370	,044	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.5	Pearson Correlation	,047	-,095	-,068	,166	1	-,008	-,025	,121	,269
	Sig. (2-tailed)	,760	,538	,663	,281		,961	,870	,432	,077
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.6	Pearson Correlation	,084	,202	,261	-,029	-,008	1	,139	-,080	,440**
	Sig. (2-tailed)	,589	,188	,087	,850	,961		,370	,604	,003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.7	Pearson Correlation	-,115	,176	,083	-,097	-,025	,139	1	-,155	,531**
	Sig. (2-tailed)	,458	,252	,592	,530	,870	,370		,316	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.8	Pearson Correlation	-,110	-,083	,045	,305*	,121	-,080	-,155	1	,157
	Sig. (2-tailed)	,476	,591	,773	,044	,432	,604	,316		,308
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.TOTAL	Pearson Correlation	,404**	,472**	,597**	,467**	,269	,440**	,531**	,157	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,000	,001	,077	,003	,000	,308	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,726	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	62,73	29,552	,608	,695
Y2	62,82	29,082	,521	,695
Y3	62,89	29,080	,630	,690
Y4	62,82	30,524	,402	,711
Y5	62,80	31,608	,281	,723
Y6	62,84	29,672	,598	,696
Y7	63,09	27,015	,483	,689
Y8	62,86	32,027	,268	,725
YTOTAL	33,52	8,395	1,000	,666

Frequencies (Karakteristik)

Statistics

		Usia	JenisKelamin	Pendidikan
N	Valid	44	44	44
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30 tahun	4	9,1	9,1	9,1
	31-40 tahun	34	77,3	77,3	86,4
	41-50 tahun	4	9,1	9,1	95,5
	> 50 tahun	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	36,4	36,4	36,4
	Perempuan	28	63,6	63,6	100,0
Total		44	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/S MK	2	4,5	4,5	4,5
	D1/D3	20	45,5	45,5	50,0
	S1	2	4,5	4,5	54,5
	S2	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Frequencies (Work Engagment)

		Statistics													
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table (Work Engagment)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6,8	6,8	6,8
4	38	86,4	86,4	93,2
5	3	6,8	6,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	15,9	15,9	15,9
4	37	84,1	84,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4,5	4,5	4,5
4	40	90,9	90,9	95,5
5	2	4,5	4,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	18,2	18,2	18,2
4	32	72,7	72,7	90,9
5	4	9,1	9,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	9,1	9,1	9,1
4	40	90,9	90,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	22,7	22,7	22,7
	4	31	70,5	70,5	93,2
	5	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,3	2,3	2,3
	4	39	88,6	88,6	90,9
	5	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,4	11,4	11,4
	4	38	86,4	86,4	97,7
	5	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,8	6,8	6,8
	4	38	86,4	86,4	93,2
	5	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15,9	15,9	15,9
	4	37	84,1	84,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,5	4,5	4,5
	4	40	90,9	90,9	95,5
	5	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	18,2	18,2	18,2
4	32	72,7	72,7	90,9
5	4	9,1	9,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	9,1	9,1	9,1
4	40	90,9	90,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	22,7	22,7	22,7
4	31	70,5	70,5	93,2
5	3	6,8	6,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Frequencies (Organizational Justice)

Statistics													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency (Organizational Justice)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,5	4,5	4,5
	4	33	75,0	75,0	79,5
	5	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,4	11,4	11,4
	4	34	77,3	77,3	88,6
	5	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	18,2	18,2	18,2
	4	33	75,0	75,0	93,2
	5	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,8	6,8	6,8
	4	32	72,7	72,7	79,5
	5	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,3	2,3	2,3
	4	34	77,3	77,3	79,5
	5	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	18,2	18,2	18,2
	4	29	65,9	65,9	84,1
	5	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,3	2,3	2,3
	3	7	15,9	15,9	18,2
	4	32	72,7	72,7	90,9
	5	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9,1	9,1	9,1
	4	34	77,3	77,3	86,4
	5	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,4	11,4	11,4
	4	33	75,0	75,0	86,4
	5	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9,1	9,1	9,1
	4	32	72,7	72,7	81,8
	5	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,8	6,8	6,8
	4	33	75,0	75,0	81,8
	5	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13,6	13,6	13,6
	4	35	79,5	79,5	93,2
	5	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Frequencies (Kinerja Karyawan)

		Statistics							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency (Kinerja Karyawan)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4,5	4,5	4,5
4	32	72,7	72,7	77,3
5	10	22,7	22,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,3	2,3	2,3
3	3	6,8	6,8	9,1
4	27	61,4	61,4	70,5
5	13	29,5	29,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	11,4	11,4	11,4
4	29	65,9	65,9	77,3
5	10	22,7	22,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6,8	6,8	6,8
4	28	63,6	63,6	70,5
5	13	29,5	29,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,8	6,8	6,8
	4	30	68,2	68,2	75,0
	5	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,8	6,8	6,8
	4	32	72,7	72,7	79,5
	5	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,5	4,5	4,5
	2	3	6,8	6,8	11,4
	3	5	11,4	11,4	22,7
	4	19	43,2	43,2	65,9
	5	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,3	2,3	2,3
	4	37	84,1	84,1	86,4
	5	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OrganizationalJustice, WorkEngagement ^b		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,558 ^a	,311	,277	1,97679	,311	9,255	2	41	,000	1,493

a. Predictors: (Constant), OrganizationalJustice, WorkEngagement

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,329	2	36,165	9,255	,000 ^b
	Residual	160,216	41	3,908		
	Total	232,545	43			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), OrganizationalJustice, WorkEngagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	51,924	4,053		12,810	,000					
	WorkEngagement	-,241	,065	-,480	-3,702	,001	-,465	-,500	-,480	,997	1,003
	OrganizationalJustice	-,156	,066	-,308	-2,376	,022	-,284	-,348	-,308	,997	1,003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Collinearity Diagnostics^a

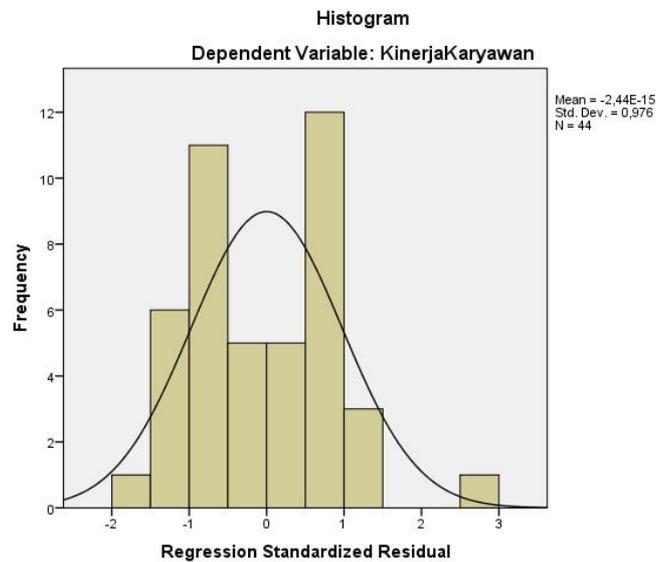
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	WorkEngagement	OrganizationalJustice
1	1	2,984	1,000	,00	,00	,00
	2	,012	15,752	,00	,39	,56
	3	,004	28,841	1,00	,61	,44

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

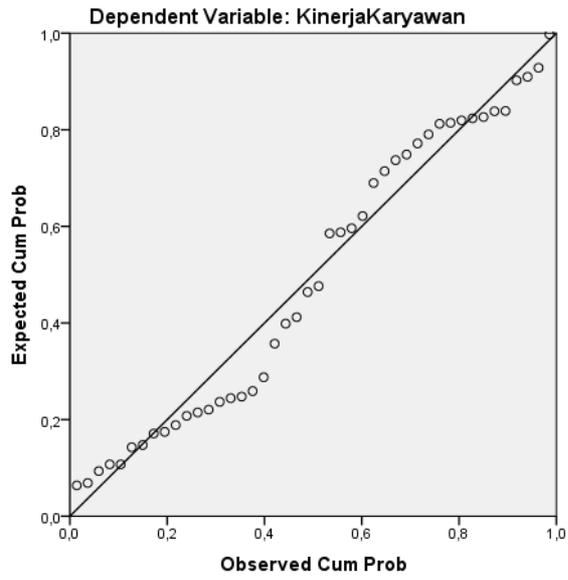
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,8810	38,1942	34,8182	1,29695	44
Std. Predicted Value	-1,494	2,603	,000	1,000	44
Standard Error of Predicted Value	,300	1,054	,483	,183	44
Adjusted Predicted Value	32,7594	37,7963	34,7984	1,26879	44
Residual	-3,01209	5,56058	,00000	1,93027	44
Std. Residual	-1,524	2,813	,000	,976	44
Stud. Residual	-1,627	2,871	,005	1,008	44
Deleted Residual	-3,43388	5,79208	,01983	2,06188	44
Stud. Deleted Residual	-1,661	3,172	,011	1,033	44
Mahal. Distance	,014	11,236	1,955	2,546	44
Cook's Distance	,000	,124	,023	,034	44
Centered Leverage Value	,000	,261	,045	,059	44

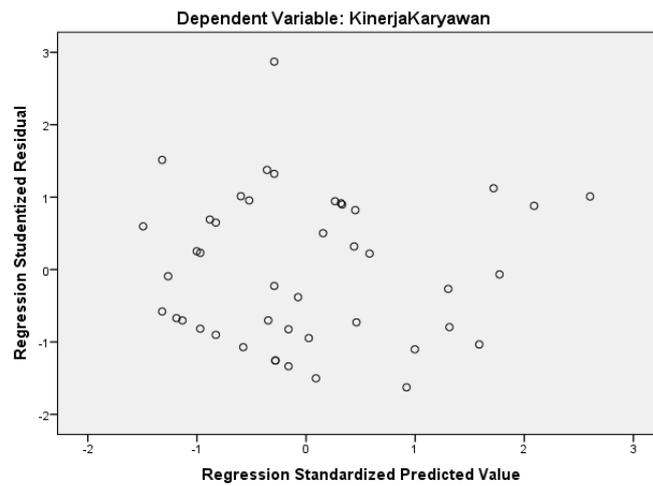
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Tabel F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89

47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

Tabel T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508

50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel R					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

SURAT KETERANGAN
No : 012/A.7/Sket/HFM/VII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Geri Wahyudi Karim**
NRP : 10.19.0111
Jabatan : HR & GA Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Aditya Aida Putri**
NIM : 1605160056
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Nama tersebut telah melaksanakan penelitian/Riset di perusahaan **PT. HERFINTA Farm And Plantation** terhitung mulai tanggal **02 April 2020** sampai dengan **02 Juli 2020** , Untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir /Skripsi dengan judul sebagai berikut :

“Pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan “.

Demikian surat keterangan ini di buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 02 Juli 2020

Hormat kami,



PT. HERFINTA
FARM AND PLANTATION

Geri Wahyudi Karim
HR & GA Manager



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1101/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/3/2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 19/3/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aditya Aida Putri
NPM : 1605160056
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Karyawan yang sudah bekerja lama belum tentu memiliki work engagement/keterikatan kerja baik sifatnya fisik maupun psikologis.
2. Kurang terciptanya komunikasi yang baik dari karyawan kepada pimpinan sehingga menyebabkan keterikatan kerja/work engagement sangat rendah.
3. Terdapat karyawan yang merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Adanya perlakuan yang berbeda dalam hal penempatan kerja.
5. Kurang terwujudnya produktivitas kerja yang baik dan efisien sehingga menyebabkan tidak terwujudnya tujuan perusahaan.
6. ketidaksesuaian antara gaji dan masa kerja maupun jabatan menyebabkan beberapa karyawan memilih untuk resign dan mendapatkan tempat pekerjaan yang lebih layak memenuhi dalam segi gaji dan kompensasi.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Work Engagement Dan Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. Pengaruh Masa Kerja, Jabatan, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Aditya Aida Putri)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1101/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/3/2020

Nama Mahasiswa : Aditya Aida Putri
NPM : 1605160056
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 19/3/2020
Nama Dosen Pembimbing*) : Siti Mujiatun, Dr., SE., M.M

Judul Disetujui**)

Pengaruh Work Engagement dan
Organizational Justice Terhadap
Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

Siti Mujiatun, Dr. SE. M.M

Keterangan:

*) Diturunkan oleh Pimpinan Program Studi

***) Diturunkan oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

Medan, 17 April 2020

Kepada Yth : Bapak/Ibu
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238

No : 025/A.7/PT-HFM/III/2020

Perihal : **Pemberian Izin Riset di Perusahaan**

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima dari **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)** dengan perihal diatas guna menyelesaikan studi bagi Mahasiswa, maka dengan ini kami beritahukan bahwa permohonan tersebut disetujui dengan data sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : **Aditya Aida Putri**
NPM : 1605160056
Program Studi : Manajemen

Kami menerima mahasiswa dari **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)** riset di perusahaan **PT. Herfinta Farm And Plantation.**

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami



Geri Wahvudi Karim
HR & GA Manager



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 1480 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 17 april 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : ADITYA AIDA PUTRI
N P M : 1605160056
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice Pada PT.Herfinta Farm And Plantation

Dosen Pembimbing : Dr.Hj.Siti Mujiatun,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 17 April 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Sya'ban 1441 H
17 April 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Assalamualaikum wr.wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADITYA AIDA PUTRI
NPM : 1605160056
Konsentrasi : MSDM
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Judul : Pengaruh *Work Engagment* dan *Organizational Justice*
Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Herfinta Farm & Plantation

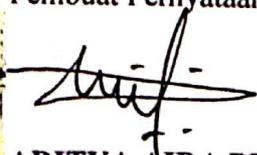
Benar bahwasannya saya melakukan penelitian di **PT. Herfinta Farm & Plantation** guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1).

Demikianlah surat ini saya perbuat atas kesadaran diri, atas perhatiannya saya mengucapkan terima kasih.

Medan, 21 April 2020

Pembuat Pernyataan




ADITYA AIDA PUTRI