

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEADILAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SAKO INDAH
GEMILANG PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Cory Arnanda

NIM : 212019346

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEADILAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SAKO INDAH
GEMILANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Cory Arnanda

Nim : 212019346

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023


PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cory Arnanda
Nim : 212019346
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2022

Cory Arnanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Keadilan Karyawan terhadap
Kinerja Karyawan PT. Sako indah Gemilang Palembang.
Nama : Cory Amanda
NIM : 212019346
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,

Belliwati Kdsim, Hj. SE., M.M

NIDN : 0217036101

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Pembimbing II,

Wani Fitriah, SE., M.SI

NIDN : 0228016501

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketum Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Erhandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalanya menemukanmu

(Ali bin Abi Thalib)

Orang yang akan hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahaan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang

(Imam syaf'i)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS: Al-Baqarah 286)

Persembahan :

Dengan mengucapkan rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT. Skripsi ini akan saya persembahkan teruntuk orang-orang yang saya sayangi :

- 1. Kedua orang tuaku Ayahku Fahrul Rozi dan Ibuku Imelda Etika Sari.**
- 2. Untuk saudara-saudaraku Adiku Kahmad Kaffi, Kania Tabitha, dan Muhammad Kurniawan Rajawana.**



PRAKATA

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Keadilan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang** dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addimul Islam.

Kepada AyahandaKu Fahrul Rozi dan IbundaKu Imelda Etika Sari, terimakasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani SE., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Belliwati Kosim, Hj. SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing pertama skripsi yang telah banyak membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Wani Fitriah, SE.,M.SI selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.

6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Staf PT. Sako Indah Gemilang Palembang yang telah membantu prosesnya penelitian skripsi ini.
8. Untuk kedua orang tua dan segenap keluarga yang selalu mendo'akan, selalu memberikan semangat, selalu memberikan pengertian selama penulis menjalani perkuliahan dan akhirnya bisa sampai pada titik ini.
9. Untuk sahabat-sahabatku Thesa Oktareansi yang selalu mensupport saya dari segi apapun, dan terimakasih atas saran dan bantuannya yang telah menemaniku dari awal kuliah menjadi sahabat terbaikku hingga hari ini.
10. Rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2019 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Akhir salam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan Penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Billahi Fi Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, Februari 2023

(Cory Arnanda)

DAFTAR ISI

Halaman Cover	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakarta.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambaran	ii
Daftar Lampiran.....	iii
Abstrak	vi
Abstract	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Berfikir.....	27
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang Diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	64

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	69
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA.....	71
---------------------	----

LAMPIRAN	72
----------------	----

ABSTRAK

Cory Arnanda/ 212019346/ 2023/Pengaruh Kompetensi dan Keadilan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Keadilan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 68 karyawan di PT. Sako Indah Gemilang Palembang dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Metode penelitian ini yaitu kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y = 2.046 + 0,391 X_1 + 0,467 X_2$, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama kompetensi dan keadilan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 85.437 > F_{tabel} 2,39$. Sedangkan secara parsial kompetensi dan keadilan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 4.301 > t_{tabel} 1,668$. Keadilan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5.409 > t_{tabel} 1,668$.

Kata Kunci : Kompetensi, Keadilan Karyawan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Cory Arnanda/ 212019346/ 2023/ The Effect of Employee Competence and Fairness on Employee Performance of PT. Sako Indah Gemilang Palembang.

This study aims to determine the effect of Employee Competence and Fairness on Employee Performance of PT. Sako Indah Gemilang Palembang. The type of research used in this study is associative. The sample used was 68 employees at PT. Sako Indah Gemilang Palembang with sampling technique using simple random sampling. This research method is qualitative which is quantified. The data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study $Y = 2,046 + 0.391 X_1 + 0.467 X_2$, the results of the hypothesis test showed that simultaneously / together employee competence and fairness had a positive effect on employee performance with a calculated F value of $85,437 > F_{table 2,39}$. While partially, employee competence and fairness have a positive effect on employee performance with a value t_{hitung} for competence of $4,301 > t_{table 1,668}$. Employee fairness has a positive effect on employee performance with a calculated t value for employee fairness of $5,409 > t_{table 1,668}$.

Keywords: Competence, Employee Fairness and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era ini salah satu ciri era globalisasi, secara dramatis mengubah cara hidup masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan dan organisasi di masa depan. Aturan organisasi atau perusahaan mengharuskan manajemen sumber daya manusia berorientasi pada model yang dapat menarik seluruh potensi personel tersebut untuk kepentingan organisasi. Anda dapat mewujudkan potensi sumber daya manusia yang aktif berkontribusi pada perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu perusahaan dan sangat penting sehingga perlu dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan landasan dari segala kegiatan perusahaan, dan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya diawali dengan usaha manusia untuk memaksimalkan efektifitas dan efisiensi kerja.

Salah satu kajian dalam SDM adalah kinerja, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus

dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau tidak baik.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacuh dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu biasanya 1 tahun. Faktor kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik dan kompleks, sebab karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018:52) dalam buku sukatin, dkk adalah sebagai berikut: Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang karyawan untuk taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan menurut Pasolong (2018:186) sebagai berikut: kemampuan, kemauan, energy, teknologi, kompensasi, keadilan, kejelasan tujuan.

Kompetensi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo

(2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi tetapi juga keadilan bagi karyawan. Keadilan telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi. Keadilan telah didefinisikan sebagai keadilan di tempat kerja. Demikian pula keadilan berarti cara dimana karyawan menentukan apakah mereka diperlakukan secara adil di dalam pekerjaan mereka dan cara di mana faktor penentu ini mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya. Menurut Sutrisna (2014:23), Keadilan adalah suatu konsep keseimbangan yang diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dalam memperlakukan karyawan dengan tujuan memicu tumbuhnya rasa berkomitmen dalam diri karyawan.

PT. Sako Indah Gemilang yang tertuang dalam akta pendirian Nomor 24 tanggal 19 April 1984 dibuat dihadapkan tjoek Ratriawan, SH notaris di Palembang dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan No. C2.,3548.HT.01 tahun 1985 pada tanggal 10 Juni 1995 PT.Sako Indah Gemilang Palembang ini merupakan perusahaan dagang yang mengolah dan menjual kayu olahan berdasarkan pesanan konsumen.

Berikut adalah gambaran kinerja yang terlihat pada tabel I.1

Tabel I.1

Daftar Hasil Penjualan dan Realisasi Barang Produksi Per Tahun 2019-2021

Tahun	Target Pesanan	Terealisasi	Pencapaian (%)	Tidak Tercapai(%)
2019	3.450 unit	3.105 unit	90%	10%
2020	3.350 unit	2.986 unit	89%	11%
2021	3.000 unit	2.614 unit	87%	13%

Sumber : PT. Sako Indah Gemilang, 2022

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa target pelaksanaan kerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang belum tercapai, hal ini dapat dilihat dari perkembangan target dan realisasi dalam periode 3 tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2019 PT. Sako Indah Gemilang Palembang mendapatkan jumlah barang terbanyak yaitu 90%. Sementara pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan jumlah dalam realisasi barang moulding, dan begitu juga di tahun berikutnya yaitu mengalami penurunan juga yaitu 87%. Jadi berdasarkan tabel tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya belum maksimal. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya pemahaman dan kemampuan dari karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang, sehingga menghasilkan kualitas atau mutu dari pengelolaan kayu tersebut belum memuaskan dan menjadi penyebab penurunan jumlah permintaan konsumen pada setiap tahunnya.

Penulis telah melakukan pra penelitian dalam hal mengetahui fenomena kinerja karyawan pada PT. Sako Indah Gemilang dengan menggunakan kuesioner, dan didapatkan masalah tentang Kompetensi, dan Keadilan Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang sebagai berikut:

Tabel I.2
Jawaban Responden
PT. Sako Indah Gemilang Palembang

No	Pertanyaan	S	TS	Total
1.	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan	9	21	30
2.	Karyawan dapat menghasilkan produk sesuai standar perusahaan	13	17	30
3.	Karyawan selalu bersikap tanggap dan rajin saat bekerja	11	19	30
4.	Karyawan memiliki keahlian dalam meningkatkan kinerjanya	10	20	30
5.	Kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan	13	17	30
6.	Karyawan mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan	14	16	30
7.	Karyawan mendapatkan insentif saat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	11	19	30
8.	Pimpinan memberikan keputusan yang tidak memihak kepada karyawan	14	16	30
9.	Karyawan mendapatkan perlakuan yang sama terhadap penilaian kinerja yang mereka lakukan	12	18	30

Sumber : Hasil pra penelitian terhadap 30 responden

Berdasarkan hasil pra penelitian sederhana melalui kuesioner peneliti menemukan permasalahan yang ada pada PT. Sako Indah Gemilang Palembang

bahwa rendahnya kinerja karyawan, bisa terlihat bahwa pernyataan ke satu Karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan, mendapatkan hasil tidak setuju sebanyak 21 orang membuktikan bahwa pengetahuan karyawan belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya, untuk pernyataan ke kedua Karyawan dapat menghasilkan produk sesuai standar perusahaan mendapatkan hasil tidak setuju sebanyak 17 orang, ini membuktikan bahwa karyawan tidak dapat menghasilkan produk sesuai standar perusahaan, pernyataan ke ketiga Karyawan selalu bersikap tanggap dan rajin saat bekerja, mendapatkan hasil tidak setuju sebanyak 17 orang membuktikan bahwa karyawan tidak bersikap tanggap dan rajin dalam melakukan pekerjaan dan tugas yang diberikan, untuk pernyataan ke empat Karyawan memiliki keahlian dalam meningkatkan kinerjanya mendapatkan hasil tidak setuju sebanyak 20 orang bisa dilihat bahwa keahlian yang dimiliki karyawan belum maksimal dalam meningkatkan kinerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan, untuk pernyataan ke lima Kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan mendapatkan hasil tidak setuju sebanyak 17 orang, membuktikan bahwa karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan, untuk pernyataan ke enam Karyawan mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan, mendapatkan hasil tidak setuju sebanyak 16 orang, dengan ini membuktikan bahwa perusahaan belum bisa memberikan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, untuk pernyataan ke 7 Karyawan mendapatkan insentif saat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mendapatkan hasil tidak setuju sebanyak

19 orang, dengan ini membuktikan bahwa karyawan masih belum dapat isentif dari perusahaan sesuai pekerjaan atau target yang mereka lakukan, untuk pernyataan ke 8 Pimpinan memberikan keputusan yang tidak memihak kepada karyawan, mendapatkan hasil tidak setuju sebanyak 16 orang, dengan ini membuktikan bahwa pimpinan belum bisa bersikap adil kepada karyawan karena masih memberikan keputusan yang memihak, dan untuk pernyataan terakhir atau ke 9 Karyawan mendapatkan perlakuan yang sama terhadap penilaian kinerja yang mereka lakukan, mendapatkan hasil tidak setuju sebanyak 18 orang, dengan ini membuktikan bahwa perusahaan belum bisa memberikan penilaian kinerja yang objektif kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Fenomena lainya terjadi pada karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang saat ini yaitu kompetensi yang dimiliki karyawan, pengetahuan dan pemahaman karyawan yang masih belum optimal dalam mendukung pekerjaan. Sikap inisiatif karyawan yang masih perlu diperhatikan, misalnya tanggap dan rajin jika ada pekerjaan sebelum diberikan seharusnya karyawan berinisiatif mengambil pekerjaan tersebut untuk dilakukan.

Faktor fenomena kinerja lainnya adalah keadilan karyawan juga terbilang cukup rendah, ketegasan dari pimpinan perusahaan masih kurang maksimal bagi setiap karyawan, keadilan yang diberikan pimpinan masih tebang pilih, dikarenakan pimpinanan lebih mengutamakan karyawan yang dianggap lebih dekat secara individu terhadap pimpinan perusahaan. Sikap pimpinan yang kurang adil terhadap karyawan dapat membuat kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan

Berdasarkan uraian diatas bahwa kompetensi dan keadilan karyawan sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Keadilan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sako Indah Gemilang Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini diantaranya :

1. Adakah pengaruh Kompetensi, dan Keadilan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang?
2. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang?
3. Adakah pengaruh Keadilan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas hal-hal berikut :

1. Untuk Mengetahui Kompetensi dan Keadilan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Keadilan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak ,
diantaranya:

a. Perusahaan

Untuk menambah informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Kompetensi dan Keadilan Karyawan.

b. Peneliti

Menambah pengetahuan dan kesiapan peneliti bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara Kompetensi , Keadilan Karyawan, Kinerja Karyawan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah kasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Kompetensi dan Keadilan Karyawan terhadap Karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- al, S. e. (2022). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Asiati, Diah Isnaini (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
- Busro, M . (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan Kedua. Jakarta : Prenadamedia Grup
- Fahmi, S. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enkregng*. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Makasar).
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2561-Full_Text.pdf
- Fatrin, L. (2019). *Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT. Techwin Benakat Timur Pendopo*. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang). <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/3300/>
- Irmayanti Nasution, Z. R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting, 1(1)* Diakses pada tanggal 10 April 2020, dari file <https://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristanto Haris, (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan : Studi kasus CV. Fiber Glas Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17 (1) Dari file [https //ojs.petra.ac. id/ojsnew/index.php/man/article/view/19233](https://ojs.petra.ac.id/ojsnew/index.php/man/article/view/19233)
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pardede, R. S. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kompetensi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nok Freudenberg Sealing Technologies Batam*. (Skripsi Sarjana, Universitas Putera Batam). <http://repository.upbatam.ac.id/995/>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh enam. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung :Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima : Cetakan Kesebelas. Jakarta : Rajawali Pers
- Yasadiputra, Komang Aris & Putra, Made Surya. (2014). Pengaruh Organizational Justice serta Job Insecurity terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manejeman Strategi Bisnis dan Kewajiban*, 8 (1) Diakses pada tanggal .1, Februari 2014. dari file<https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/8077/6091>