

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEADILAN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK

Lucyana Lysa

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
e-mail: Lucyanalysa21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak. Bentuk penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling purposive* dengan sampel yang digunakan hanya karyawan yang melakukan penjualan berjumlah 80 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program for Social Science*, 22). Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak dilihat dari F_{hitung} 34,967 lebih besar 2,72. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak.

KATA KUNCI: Motivasi Kerja, Keadilan Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mendukung suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Suatu perusahaan akan mencapai tujuannya dengan baik ketika didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Agar tujuan tersebut tercapai, hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah mengelola sumber daya dengan optimal. Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang, tetapi sebenarnya kinerja memiliki arti yang luas bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk proses kegiatan atau pekerjaan seorang karyawan.

Menurut Mulyadi (2017:63) Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Tinggi dan rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan akan berpengaruh positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan menuntut karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Ginting et al, (2022).

PT Anzon Autoplaza di Pontianak merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perdagangan yang memberikan kenyamanan dan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Untuk itu, sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki etika kerja yang baik.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap masalah tersebut dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Keadilan Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak.”

KAJIAN TEORITIS

1. Motivasi Kerja

Menurut Lubis, Hermanto, dan Edison (2018:83) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang dapat bekerja dengan maksimal. Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya akan selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras.

Dalam buku Robbins dan Judge (2017:128) mengatakan teori motivasi yang terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu:

- a. Fisiologi: Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa Aman: Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial: Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian
- e. Aktualisasi Diri: Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

2. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi menurut Wursanto (2005:307) menjelaskan bahwa dalam teori keadilan (*equity theory*) terdapat unsur pembandingan dengan lain (*comparison other*). Sedangkan Sutrisno (2009:142) menjelaskan keadilan adalah daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Pelealu, (2022).

Menurut Al-zu'bi yang dikutip oleh Indrayani dan Suwanda (2016:3600): Persepsi karyawan berhubungan dengan tiga dimensi dari keadilan organisasional, yang menjadi dasar dalam penilaian yaitu:

1. Keadilan distributif (*Distributive Justice*) mengacu pada keadilan yang dirasakan oleh responden berdasarkan hasil mereka terima dari organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai jadwal kerja, gaji, beban kerja, penghargaan, dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.
2. Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*) mengacu pada keadilan yang dirasakan responden dari suatu aturan dan prosedur yang mengatur suatu proses dalam organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai keputusan yang dilakukan oleh pimpinan, pimpinan mendengarkan masalah karyawan sebelum membuat keputusan, pimpinan mencari informasi yang akurat dan lengkap sebelum membuat keputusan, pimpinan menyediakan informasi tambahan ketika dibutuhkan oleh karyawan keputusan kerja diterapkan secara konsisten dan karyawan bebas berpendapat terhadap keputusan kerja.
3. Keadilan Interaksional (*Interactional Justice*) mengacu pada keadilan yang dirasakan oleh responden terhadap perlakuan pemimpin kepada karyawan seperti ketika pemimpin memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai perlakuan pimpinan saat membuat keputusan kerja, pimpinan mempertimbangkan hak-hak karyawan serta implikasi dan justifikasi untuk keputusan kerja.

3. Kompetensi

Menurut Priansa (2016:254) komptensi kerja adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang dimiliki seperti kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesiensi dan kesuksesan mengemban tanggung jawabnya seseorang.

Terdapat 3 dimensi kompetensi menurut Lubis, Hermanto, dan Edison (2018:56-67) mengatakan bahwa untuk memenuhi kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- a. Pengetahuan
Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- b. Keahlian
Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- c. Sikap

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik maupun buruk sangat berpengaruh dalam keadilan organisasi. Sasmito et al, (2021). Kinerja juga adalah satu faktor yang besar dalam terwujudnya tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Bahkan karyawan yang dapat saling mempengaruhi terhadap karyawan lainnya. Ginting, (2021).

Menurut Mangkunegara (2001:67) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pekerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2016:271-272) kinerja dapat melakukan pengukuran dengan menggunakan dimensi:

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja), berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. *Quality of work* (kualitas kerja), berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. *Dependability* (kemandirian), berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. *Initiative* (inisiatif), berkenaan dengan pertimbangan kemadirian, fleksibilitas, berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. *Adaptability* (adaptabilitas), berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. *Coorporation* (kerja sama), berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan orang lain.

PENELITIAN TERDAHULU

Berikut adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Setiawan (2015)	“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.”	Hasil penelitian motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
2	Agusta dan Susanto (2013)	“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya.”	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya.
3.	Sarianti, Mesta, dan Sari (2017)	“Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh komitmen Organisasi pada PT. Andalas Berlian Motor Cabang Simpang Empat.”	Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Wahono (2016)	“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di BMT Sekabupaten Kudus.”	Keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Soetrisno dan Gilang (2013)	“Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.”	Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan diatas maka hipotesis yang didapat adalah sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Anzon Autoplaza Pontianak.

H₂: Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Anzon Autoplaza Pontianak.

H₃: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Anzon Autoplaza Pontianak.

H₄: Motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anzon Autoplaza Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode asosiatif pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan berupa tanggapan responden yang akan diukur dan diinterpretasikan menjadi angka dalam skala likert. Rumusan masalah pada penelitian ini menanyakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian pejualan PT Anzon Autoplaza Pontianak berjumlah 80 karyawan. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5 persen, penelitian ini menggunakan program *SPSS* versi 22.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil data kuesioner pada PT Anzon Autoplaza Pontianak valid atau tidak. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df). Nilai r tabel ditentukan berdasarkan rumus $df=n-2$. Nilai r tabel menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah responden 80 ($n=80$) yaitu berada pada angka 0,220. Dari hasil pengujian tersebut, didapat nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Berarti kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja (X_1), variabel keadilan organisasi (X_2), variabel kompetensi (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) hasilnya valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, dimana variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Dari hasil pengujian tersebut, nilai *cronbach alpha* variabel motivasi kerja

0,937, variabel keadilan organisasi 0,763, variabel kompetensi 0,956 dan variabel kinerja karyawan 0,883 yang melebihi 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka data memiliki distribusi normal, sedangkan signifikansi nilai *Asymp.Sig.* sebesar 0,616 lebih besar 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *deviation from linearity* pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar $0,072 > 0,05$, pada variabel keadilan organisasi (X_2) adalah sebesar $0,174 > 0,05$ dan nilai *Nilai deviation from linearity* pada variabel kompetensi (X_3) sebesar $0,456 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja, keadilan organisasi, dan kompetensi dengan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari angka 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* dari variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,414, pada variabel keadilan organisasi (X_2) sebesar 0,517 dan pada variabel kompetensi (X_3) sebesar 0,515. Nilai VIF dari variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 2,415, pada variabel keadilan organisasi (X_2) sebesar 1,933 dan pada variabel kompetensi (X_3) sebesar 1,940. Berdasarkan pengujian tersebut dapat diketahui

nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel motivasi kerja, variabel keadilan organisasi dan variabel kompetensi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,066, variabel keadilan organisasi (X_2) sebesar 0,394 dan kompetensi (X_3) sebesar 0,099. Nilai signifikansi pada masing-masing variabel > 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 1
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.442	.566		9.613	.000		
Motivasi Kerja	.317	.107	.344	2.979	.004	.414	2.415
Keadilan Organisasi	.407	.114	.369	3.570	.001	.517	1.933
Kompetensi	.541	.102	.550	5.307	.000	.515	1.940

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui persamaan model regresi pada PT Anzon Autoplaza Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,344 X_1 + 0,369 X_2 + 0,550 X_3$$

Berikut ini penjelasan dari model regresi tersebut:

a. Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,344.

Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien regresi variabel keadilan organisasi memiliki nilai sebesar 0,369.

Artinya variabel keadilan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,550. Artinya variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F

Uji F merupakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang di observasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X_1 dan X_2 . Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 2
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.272	3	1.757	34.967	.000 ^b
Residual	3.820	76	.050		
Total	9.092	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada Tabel 2 diatas, nilai F_{hitung} adalah sebesar 34,967 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05, nilai F_{tabel} sebesar 2,72. Artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau ($34,967 > 2,72$) disertai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.

6. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Jika signifikansi kurang dari sama dengan 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya.

TABEL 3
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.442	.566		9.613	.000
Motivasi Kerja	.317	.107	.344	2.979	.004
Keadilan Organisasi	.407	.114	.369	3.570	.001
Kompetensi	.541	.102	.550	5.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,004, variabel keadilan organisasi (X_2) sebesar 0,001 dan kompetensi (X_3) sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

7. Analisis Koefisian Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL 4
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.563	.22419

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4, diketahui nilai R square adalah 0,580 atau sebesar 58,00 persen, yang artinya bahwa variabel motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,00 persen sedangkan sisanya 42,00 dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.
2. Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.
4. Motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi PT Anzon Autoplaza Pontianak.

1. Sebaiknya pihak PT Anzon Autoplaza lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mendorong karyawan untuk dapat menghargai sesama rekan kerja.
2. Pihak PT Anzon Autoplaza lebih meningkatkan lagi keadilan organisasi dengan memperhatikan perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja yang dihasilkan sehingga akan membuat semangat kepada karyawan memiliki kinerja yang baik untuk mendapatkan gaji kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih tinggi.
3. Pihak PT Anzon Autoplaza harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kompetensi pada setiap karyawan untuk berusaha memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih tinggi.

4. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 58,00 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel motivasi kerja, keadilan organisasi dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 42,00 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak di teliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo, dan Sutanto, E.M. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya". *AGORA*, vol.1, no. 3.
- Indrayani, L.P.T., dan Suwandana, I.G.M. 2016. "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Desa Adat Bualu Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol.5, no.6.
- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. International Journal of Social Science Research and Review, 5(4), 214-228.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study, 2(4), 76-83.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. Scholars Journal of Economics, Business and Management, 9(4), 81-94.
- Sarianti, R., Mesta, H.A., dan Sari Mayang. 2017. "Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Karyawan yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi". *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, Volume 6, nomor 2.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang". *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, Vol.1, no. 2.
- Soetrisno, Annissa Putri, dan Gilang Alini. 2018. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)". *Jurnal Riset Bismis dan Manajemen*, Volume VII, no.1.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 25(1), 38-46.
- Wahono, Dwi Sulistyo. 2016. "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Islami terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan Di BMT se-Kabupaten Kudus". *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 4, no. 2.