

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar

Tasbilah*, Herminawaty Abubakar, Indrayani Nur

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: tasbilah@gmail.com

Diterima: 07 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Diamond Motor cabang Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Diamond Motor cabang Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan koefisien determinasi sebesar 57,2%, artinya semua variabel bebas mempunyai hubungan secara bersama-sama.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this research is to determine the effect of competence and work discipline on the performance of employees at PT. Bosowa Diamond Motor Makassar branch. The type of research that is used is quantitative. The data collection technique used is by distributing questionnaires to 40 employees as a research sample. The data analysis techniques used are multiple linear regression tests, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t tests, f tests, coefficient of determination tests using SPSS. The results of the research show that competence and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Bosowa Diamond Motor Makassar branch. Thus the factors affecting employee performance show a determination coefficient of 57.2%, meaning that all of the independent variables have a relationship together.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Seiring Perkembangan Dunia yang semakin cepat saat ini, lahir banyak sekali jenis bisnis dan usaha baik perorangan juga kelompok, pemerintahan ataupun swasta yang dibuat sebagai sebuah organisasi yang mempunyai kepemimpinan dan orang-orang yang bekerja di dalamnya yang disebut dengan sumber daya manusia. Hal ini lantaran manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang terdapat pada organisasi atau perusahaan, dan akhirnya bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya tidak ada gunanya. Sumber Daya Manusia adalah bagian berharga di dalam suatu perusahaan yang kiranya akan memberikan manfaat, mendorong dan menuntun jalannya kegiatan perusahaan meskipun di perusahaan tersebut sudah tersedia aneka macam faktor lain yang dibutuhkan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari karyawan di perusahaan agar mereka menyadari apa tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan yang mempunyai fungsi strategis dan target pada organisasi perusahaan. Karyawan bisa bertindak sebagai perencana dan pengontrol kegiatan pada suatu perusahaan.

Pada hakikatnya perusahaan sangat bergantung atas kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia, lantaran apabila kemampuan dan keterampilan karyawan tinggi, maka besar peluang untuk memperoleh atau menggapai tujuan yang sudah ditetapkan di dalam sebuah perusahaan akan tercapai. Maka dari itu karyawan diarahkan untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga memiliki sikap yang

mencerminkan tanggung jawab, loyalitas dan disiplin terhadap setiap kinerjanya. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor sumber daya manusia. Hal yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia seperti kinerja karyawan. Kinerja adalah cerminan dari kualitas pencapaian tujuan suatu perusahaan, oleh karena itu dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk hasil dan pencapaian yang diperoleh dari pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Menurut (Wibowo,2017) kinerja merupakan proses bagaimana suatu pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja. Jika suatu perusahaan ingin karyawannya setiap melakukan suatu pekerjaan atau kinerja konsisten maka perusahaan harus memperhatikan kompetensi dan disiplin kerja setiap karyawan.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana manajemen sumber daya manusianya mampu mengelola potensi individu. Hal ini mencakup pemberian pelatihan yang mendorong pengembangan keterampilan serta dukungan emosional yang memperkuat mental karyawan. Ketika kreativitas diberdayakan, karyawan mampu menghasilkan ide-ide inovatif yang meningkatkan daya saing organisasi. Inspirasi yang muncul dari interaksi antarindividu juga menjadi aset berharga bagi organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi pilar utama dalam membangun organisasi yang adaptif dan inovatif. Menurut Pramudyo (2010), kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi ini menjadi standar dalam menilai kemampuan individu dalam menjalankan perannya di tempat kerja. Pengetahuan yang mendalam tentang bidang tertentu menjadi dasar utama dari kompetensi. Selain itu, keterampilan praktis yang relevan dengan pekerjaan juga menjadi elemen penting. Perilaku yang profesional melengkapi kompetensi tersebut dengan memberikan nilai tambah pada individu.

Pengembangan kompetensi tidak hanya dilakukan melalui pelatihan formal tetapi juga melalui pengalaman kerja sehari-hari. Dalam proses ini, individu akan terus belajar dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan. Kompetensi yang baik memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Selain itu, individu yang kompeten cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi harus terus mendorong pengembangan kompetensi karyawannya agar tetap kompetitif. Kompetensi juga berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami dan memenuhi ekspektasi organisasi. Dengan memiliki kompetensi yang baik, individu dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga meningkatkan kepercayaan manajer terhadap karyawan, yang pada akhirnya menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Kompetensi yang baik tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan kompetensi adalah langkah strategis yang penting bagi keberhasilan organisasi. Menurut Rivai dan Slaga (2011), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk membantu karyawan memahami pentingnya mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja secara lebih terarah dan produktif. Norma sosial yang berlaku juga menjadi panduan dalam menjaga keharmonisan di tempat kerja.

Peningkatan kinerja tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Dengan kinerja yang baik, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, kinerja yang optimal juga meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, manajer harus terus memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan cara ini, kinerja menjadi salah satu elemen penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Namun, dalam kenyataannya dari sisi lain masih terdapat karyawan PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti ketika bekerja karyawan datang tidak tepat waktu dan tidak menjaga sarana dan prasarana perusahaan. Hal ini membuktikan disiplin kerja yang terdapat pada diri karyawan belum seutuhnya dapat terwujud. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja dengan mentaati aturan yang harus ditaati oleh karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dalam upaya menangani masalah ini, maka PT. Bosowa Berlian Motor Cabang makassar perlu untuk mengamati dinamika kompetensi dan disiplin kerja pada tiap-tiap karyawan, hal ini dimaksudkan untuk bisa memberikan kepuasan kerja yang dalam tujuannya bakal memacu kinerja bagi setiap karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Diamond Motor cabang Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Bahan.

Dalam observasi kali ini peneliti menggunakan jenis data yaitu kuantitatif dan juga bersumber dari data primer yaitu berupa hasil kuisisioner dan data sekunder yaitu data pegawai di kantor pemerintah kabupaten puncuk Provinsi Papua Barat. Berdasarkan data yang penulis dapatkan, jumlah pasien masuk selama enam bulan terakhir terhitung dari September 2021 - Februari 2022 yaitu berjumlah 40 Karyawan..

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

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,781	2,719		1,023	,313
1 Kompetensi (X1)	,379	,164	,360	2,303	,027
Disiplin Kerja (X2)	,504	,174	,453	2,892	,006

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari Tabel 1. di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,781 + 0,379X_1 + 0,504X_2$$

- Nilai konstanta adalah sebesar 2,781 menunjukkan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu kompetensi (X1) dan disiplin kerja kerja (X2).
- Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar 0,379 menunjukkkn bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,9 %.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,504 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50,4%.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja sebesar 0,504, kemudian diikuti oleh variabel kompetensi sebesar 0,379.

2) Uji F Simultan

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100,532	2	50,266	24,718	,000b
Residual	75,243	37	2,034		
Total	175,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2)
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2. di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig $0,000^b < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 24,718 > f_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = f(2 ; 37) = 3,252$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3) Uji t Parsial

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji T)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756a	,572	,549	1,426

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,572. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 57,2% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

4) Koefisien Determinan

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756a	,572	,549	1,426

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,572. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 57,2% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,303 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,024, serta nilai signifikansi sebesar 0,027 (di bawah 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan yang baik secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Kompetensi mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, dan perilaku profesional yang mendukung tugas-tugas pekerjaan. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang memadai, mereka dapat bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang berkualitas.

Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri. Selain itu, kompetensi yang tinggi juga meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Misalnya, dalam situasi yang membutuhkan penguasaan teknologi baru, karyawan yang kompeten dapat mempelajarinya dengan cepat. Hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pramudyo (2010), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu. Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas mereka secara profesional dan efektif. Namun, hasil ini berbeda dengan studi Grisma Ilfani (2013), yang menemukan bahwa di beberapa sektor manufaktur, kompetensi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh tingkat kebutuhan kompetensi yang bervariasi di berbagai industri.

Peningkatan kompetensi dapat dicapai melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan. Program ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan sesuai dengan

kebutuhan organisasi. Selain itu, pengakuan atas pencapaian karyawan juga mendorong mereka untuk terus meningkatkan kompetensinya. Dengan memberikan perhatian khusus pada pengembangan kompetensi, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih andal dan produktif. Hal ini menjadi kunci dalam mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin kompetitif.

Kompetensi juga memiliki dampak jangka panjang terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberdayakan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras. Oleh karena itu, organisasi harus mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk pengembangan kompetensi. Investasi ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga menciptakan landasan bagi pertumbuhan yang berkelanjutan. Dengan demikian, kompetensi menjadi elemen penting dalam membangun organisasi yang adaptif dan inovatif.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 2,892 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,024, dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 (di bawah 0,05). Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Ketika karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih teratur dan tepat waktu. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Lingkungan kerja yang disiplin menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Dalam lingkungan seperti ini, setiap individu memahami peran dan tanggung jawab mereka, sehingga potensi konflik dapat diminimalkan. Disiplin juga mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga bagi tim secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi fondasi dalam membangun budaya organisasi yang kuat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rivai dan Slaga (2011), yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat komunikasi yang digunakan manajer untuk mengarahkan perilaku karyawan. Disiplin yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga mencerminkan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab mereka. Namun, hasil ini bertentangan dengan temuan Hasanuddin Remmang dan Chahyono (2021), yang menyebutkan bahwa di beberapa organisasi, disiplin kerja tidak selalu menjadi faktor penentu utama kinerja. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan budaya kerja dan kebijakan organisasi.

Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui pengawasan yang efektif dan pemberian penghargaan. Manajer perlu memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan memahami ekspektasi mereka. Selain itu, sanksi yang adil juga diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan. Dengan pendekatan ini, disiplin kerja dapat diterapkan secara konsisten di seluruh organisasi. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan produktif.

Ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik, karyawan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka memahami bahwa disiplin bukan hanya kewajiban tetapi juga bentuk tanggung jawab profesional. Hal ini berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten harus menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan cara ini, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

3) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 24,718 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,252, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Kombinasi antara kompetensi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi menciptakan tenaga kerja yang efisien dan produktif. Kompetensi memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan, sementara disiplin membantu karyawan menerapkan kompetensi tersebut secara konsisten. Oleh karena itu, kedua faktor ini saling melengkapi dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat hanya berfokus pada salah satu aspek saja. Kompetensi yang tinggi tanpa disiplin kerja dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam penyelesaian tugas. Sebaliknya, disiplin kerja tanpa kompetensi yang memadai dapat menghasilkan pekerjaan yang tidak efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa

karyawan memiliki kompetensi yang relevan sekaligus mematuhi aturan kerja. Hal ini membantu menciptakan keselarasan antara kemampuan individu dan kebutuhan organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Kasmir (2016), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, termasuk kompetensi dan disiplin kerja. Kedua faktor ini membentuk dasar bagi keberhasilan individu maupun organisasi. Namun, hasil ini berbeda dengan studi Widodo dan Mukhtar (2000), yang menemukan bahwa dalam beberapa kasus, kompetensi dan disiplin kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan jika tidak didukung oleh motivasi yang kuat. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.

Pengembangan kompetensi dan disiplin kerja dapat dilakukan melalui program pelatihan dan kebijakan yang mendukung. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan, sementara kebijakan yang adil mendorong kepatuhan terhadap aturan. Selain itu, manajer juga perlu memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin kerja untuk menciptakan budaya yang positif. Dengan pendekatan ini, kompetensi dan disiplin kerja dapat ditingkatkan secara simultan.

Ketika kompetensi dan disiplin kerja dikelola dengan baik, organisasi dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas tetapi juga pada kepuasan karyawan. Selain itu, kombinasi kedua faktor ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan harmonis. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi dan penerapan disiplin kerja menjadi langkah strategis yang penting bagi keberhasilan organisasi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Hal dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Hal dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Hal dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan

Untuk dapat menjaga kelangsungan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar, maka kompetensi karyawan harus selalu dijaga dengan baik agar kinerja yang ditampilkan karyawan juga selalu dalam standar yang baik. PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar perlu untuk selalu menerapkan kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja kepada karyawannya, agar kinerja yang ditampilkan juga dapat mencapai standar yang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin Mane, Indrayani Nur. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. *Economic Bosowa Journal* Edisi XXXVIII Januari S/D Maret 2021.
- Arika D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bappeda Kota Bandung
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management Fifteenth Edition* (Fifteenth; S. Wall, Ed.). 928 Florida: Pearson Education, Inc.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Herminawati Abubakar, Indrayani Nur. 2022. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar. *Economic Bosowa Journal* Edisi XLIII April S/D Juni 2022
- Larasati, S. (2018). *Manajeme Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish. Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 21-26.

- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Sidoarjo. Zifatama publiser.
- Pandi Afandi. (2016). *Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Sihombing, S. L., Nainggolan, E. M., Diafri, D., Sitompul, G. D., & Anggoro, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 273-280.
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 918-928.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021, November). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1)*.
- Veronika, V., Siahaan, R. F. B., Lisa, L., Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021, November). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 549- 552)*.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Perencanaan SDM Zilawati, Z., Rahmadani, A., & Andriansyah, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari. At- Tasyrih, 7(2), 9-16.*