

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR
CABANG MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

TASBILLAH

4519012043



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

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

Nama Mahasiswa : Tasbillah

Nomor Stambuk : 45 19 012 043

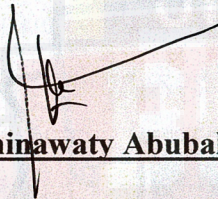
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr.Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,MM



Indrayani Nur, SE., M.Si

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

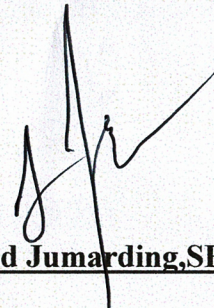
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

Ketua Program Studi Manajemen



Dr.Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,MM



Ahmad Jumarding, SE.,MM

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tasbillah

Nim : 45 19 012 043

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

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

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 10 Agustus 2023

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Handwritten signature of Tasbillah.

Tasbillah

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR
CABANG MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

Tasbillah

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonmi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

Tasbillah. 2023. Skripsi. Pengaruh Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar dibimbing oleh Herminawaty Abu Bakar, dan Indrayani Nur.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa berlian motor cabang Makassar. Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 pegawai sebagai sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji regresi linear berganda, Uji Validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa berlian motor cabang Makassar. dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi 57,2% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF WORK COMPETENCE AND DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR
MAKASSAR BRANCH***

Submitted by:

Tasbillah

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
University of Bosowa***

ABSTRACT

Tasbillah. 2023. Thesis. The Influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bosowa Berlian Motor Makassar Branch supervised by Herminawaty Abu Bakar, and Indrayani Nur.

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

KATA PENGANTAR

Ucapan puji dan syukur Alhamdulillah penulis hanturkan kehadiran ALLAH SWT atas segala rahmat dan juga karunia-nya dan tidak lupa juga penulis ucapkan salam dan shalawat pada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar”** Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Ucapan Terimakasih penulis berikan kepada rektor Universitas Bosowa bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M. Si
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM., CSBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
5. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM., CSBA dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, dan juga memberikan saya motivasi dan memberikan bantuan literasi, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Kepada kedua orang tua tersayang saya yang selalu mendukung baik secara moral maupun material disertai dengan doa yang ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan di Universitas Bosowa Makassar
7. Kepada teman-teman seperjuangan tercinta yang selalu menemani dalam suka maupun duka.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna . apabila terdapat kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Kritik dan saran yang memotivasi akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

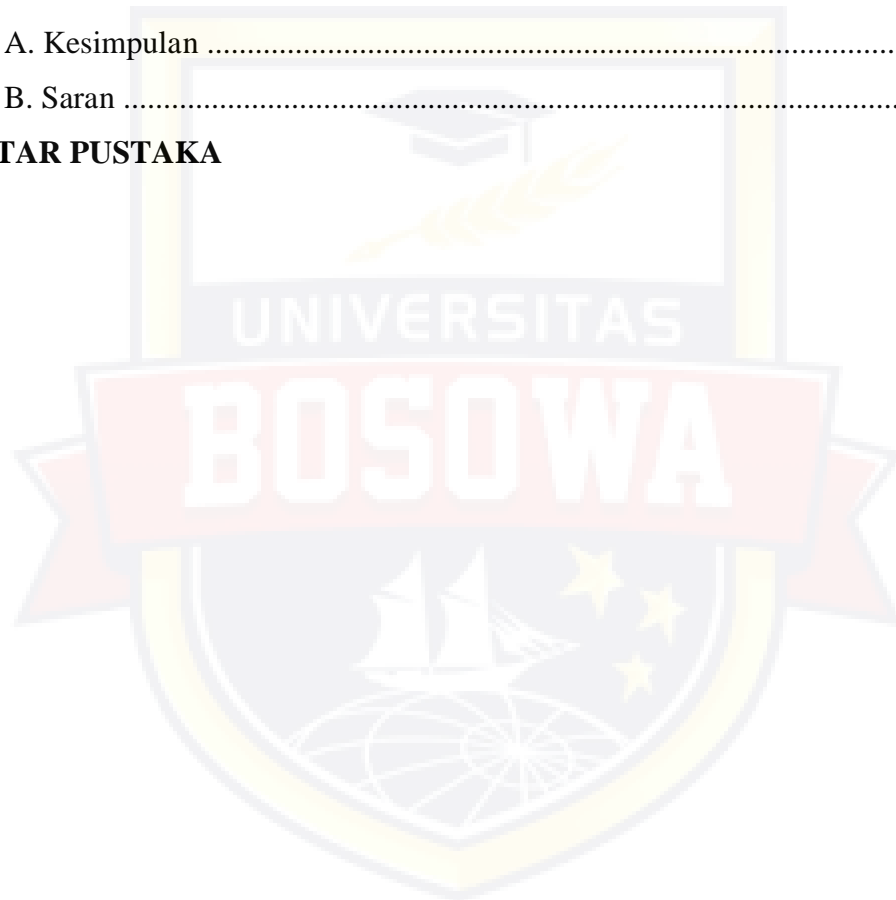
Makassar, Agustus 2023

Tasbillah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRAK</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kajian Teori	6
1. Manajemen Sumber daya Manusia	6
2. Kompetensi	13
3. Disiplin Kerja	17
4. Kinerja Karyawan	20
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Pikir	25
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	27
C. Jenis Dan Sumber Data	28
D. Metode Analisis Data	29
E. Definisi Operasional	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
B. Deskripsi data Penelitian	35
C. Analisis Data Penelitian	39
D. Uji Hipotesis Penelitian	46
E. Pembahasan Hasil Penelitian	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pertanyaan Kompetensi (X1)	37
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pertanyaan Disiplin Kerja (X2)	38
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pertanyaan Disiplin Kerja (Y)	39
Tabel 4.6	Uji Validitas	40
Tabel 4.7	Uji Reabilitas	41
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas	43
Tabel 4.9	Analisis Regresi Linear Berganda	45
Tabel 4.10	Uji T	46
Tabel 4.11	Uji F	47
Tabel 4.12	Uji Koefisien Determinan	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Bosowa Berlian Motor	34
Gambar 4.3 Uji Normalitas	42
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	44



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang berbasiskan atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung juga perilaku kerja yang diinginkan oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer dalam (Ariyanti & Sahputra, 2020) Kompetensi merupakan suatu karakter atau ciri yang terlihat dari seseorang dan menjadikannya pola buat berpikir dan bersikap pada segala hal dan dalam periode yang panjang.

Disiplin kerja adalah perlengkapan yang digunakan pimpinan untuk berbicara dengan bawahan agar mereka ingin mengganti sikap mereka menjadi lebih baik dengan upaya meningkatkan pemahaman serta keinginan agar mematuhi semua peraturan yang ada dalam suatu perusahaan.

Berkaitan akan pentingnya kompetensi dan disiplin kerja, maka hal ini harus diperhatikan oleh PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar supaya bisa mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan di dalam perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pastinya terdapat masalah. Permasalahan yang biasanya terjadi dalam suatu perusahaan umumnya yaitu kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan, lantaran kepuasan kerja mengalami penurunan.

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.

Dengan pemaparan persoalan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul *;**Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar.***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yaitu :

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 3) Apakah kompetensi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah keragaman ilmu khususnya untuk tema Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penelitian tentang kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar

b) Bagi Perusahaan.

Dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan aktivitas budaya organisasi serta disiplin kerja untuk kepentingan perusahaan dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan.

c) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media bagi peneliti sebagai bahan pertimbangan dan referensi selanjutnya dengan menggunakan dasar dan konsep penelitian yang sama yaitu tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan..



II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Pengertian bahwa manusia memiliki adil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. Untuk mencapai semua SDM perlu dikelola dengan sebaiknya-baiknya mulai dari perancangan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan *stakeholder* , melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, intensif, kesehatan, pendidikan, liburan, dan kesejahteraan lainnya.

Berikut beberapa pendapat mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dari beberapa ahli, antara lain :

a. Kasmir (2016:25)

Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

b. Sedarmayanti (2017:3-4)

Merupakan suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

c. Hasanuddin Remmang dan Chahyono (2021)

Mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna.

d. Arifuddin Mane dan Indrayani Nur (2021)

Mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi atau lembaga didirikan berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan agar mampu mencapai visi dan misi dari organisasi ataupun perusahaan secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif. Tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yakni:

1) Tujuan Sosial

Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negative atau merugikan yang akan muncul.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist).

3) Tujuan Fungsional

Tujuan manajemen sumberdaya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau functional objective. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia di tiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

4) Tujuan Individu Atau Tujuan Pribadi

Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (overall, organizational objectives). Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2018:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan
- 7) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

c. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia.

MSDM sendiri merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari bagaimana peranan serta hubungan manusia yang ada dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi maupun perusahaan. Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan

pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Mondy, Noe, dan Premeaux menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia pada saat diperlukan.

2) Pengangkatan dan Pemberhentian Karyawan.

Pada proses ini kegiatan pengisian formasi yaitu merekrut karyawan, screening, serta seleksi kepada pelamar juga penempatan formasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia semakin rumit karena berbagai peraturan memberi peluang yang sama untuk seluruh lapisan masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan serta semakin kompleksnya formasi jabatan yang akan diisi.

3) Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir.

Fungsi ini dilakukan setelah karyawan atau pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya penilaian positif, perusahaan juga menganalisis apabila kinerja karyawan atau pegawai yang negatif. Fungsi penilaian kerja ini meliputi:

1) Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan atau pegawai.

2) Analisis serta pemberian dorongan kinerja karyawan atau pegawai.

3) Pemberian bantuan untuk karyawan atau pegawai dalam rangka pengembangan karir.

Penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai ini untuk menentukan seberapa pantas penghargaan yang diberikan untuk karyawan atas kinerjanya sehingga bisa digunakan untuk acuan pengembangan karir.

Apabila perusahaan membantu karyawan atau pegawainya dalam pengembangan karir, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja semakin minim. Hal ini bisa mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.

4) Pelatihan dan Pengembangan

Perusahaan dapat melatih karyawannya serta mengembangkan melalui prosedur formal maupun informal. Prosedur formal bisa dilakukan dengan pengenalan jabatan baru atau sebagai alat untuk mengikuti perubahan secara teknologis. Sedangkan prosedur informal bisa berlangsung di tempat kerja dan diadministrasikan oleh karyawan yang senior.

Pada proses ini artinya, bidang sumber daya manusia dapat memberikan pelatihan, kursus, workshop serta mengkoordinir peluang-peluang di perusahaan dengan perencanaan karir karyawan atau pegawai. Pelatihan dan pengembangan ini meliputi kegiatan-kegiatan seperti perancangan serta penerapan program-program pelatihan beserta program evaluasinya.

5) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada proses ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada:

1) Perancangan dan penerapan manajemen keselamatan serta Kesehatan kerja.

- 2) Penerapan program-program motivasi karyawan atau pegawai.
- 3) Penyusunan strategi mengatasi konflik perusahaan
- 4) Perhitungan tingkat produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tentu harus melakukan proses integrasi yang menghasilkan rekonsiliasi antar beberapa kepentingan yang memadai. Sehingga tercipta peningkatan serta perbaikan kualitas fisik dan nonfisik di lingkungan kerja.

6) Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja

Pada fungsi ini perusahaan harus mampu membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dan efisien dapat diimplementasikan. Kegiatan yang bisa dilakukan di antaranya:

- 1) Saling menghormati hak-hak antar karyawan atau pegawai.
- 2) Menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- 3) Melakukan kegiatan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Apabila perusahaan tidak berhati-hati dalam menangani setiap problem hak-hak karyawan atau pegawai maka bisa muncul adalah aksi-aksi protes seperti yang terjadi di beberapa perusahaan di Indonesia.

2. Kompetensi

a. Pengertian kompetensi

Kompetensi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori kompetensi menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kompetensi dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan

sekitar. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya.

Kompetensi seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya (Pramudyo, 2010). Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seseorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Kinerja orang kompeten dalam dilihat dari sudut pandang:

- 1) Kesuksesan, yaitu orang yang selalu sukses dalam bidang tertentu.
- 2) Kreativitas, yaitu orang yang selalu berpikir alternatif dalam memecahkan masalah dan setiap masalah yang dihadapi dapat dipecahkan.
- 3) Inovatif yaitu orang yang mampu menemukan sesuatu yang baru misalnya alat kerja baru, metode kerja baru, produk baru dan sebagainya.

Orang kompeten bukan orang yang serba bisa, tetapi orang yang ahli dibidang pekerjaan tertentu, misalnya akuntan, dokter, manajer, guru, buruh dan lain sebagainya. Mereka adalah orang yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang pekerjaan tertentu dan selalu sukses dalam melaksanakannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2000) Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

- 2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak baik dapat dirubah, kepribadian

seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berproses serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi orang

3) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja,

yang menambah tingkat kompetensi seseorang. dorongan motivasi diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang akan menurun.

5) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkat kompetensinya.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

c. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi berdasarkan pendapat Priansa (2016) dimana seseorang karyawan yang berkompeten mampu menunjukkan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi secara rasional.
- 2) Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya
- 3) Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.
- 4) Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi dengan baik.
- 5) Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

d. Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut:

- 1) Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
- 2) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- 3) Meningkatkan keterampilan dan marketability sebagai pegawai.
- 4) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan nilai dari kualifikasi yang di akui dan potensi pengembangan karier.

- 5) Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
- 6) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karya.
- 7) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori disiplin kerja menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai dan Slaga (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Definisi lain mengenai disiplin kerja di kemukakan oleh Mangkunegara (2011:129) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang didalamnya mencakup:

- 1) Adanya tata tertip atau ketentuan-ketentuan
- 2) Adanya kepatuhan para pengikut
- 3) Adanya sanksi bagi pelanggar

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat terlaksana melalui beberapa faktor pendukung. Singodimedjo dalam sutrisno (2011;89) membedakan disiplin kerja sebagai faktor pendukung yang penting, diantaranya:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tdiaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129) Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya uuntuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.

Pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahaminsemua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam oraganisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya megerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Pada disiplin kreatif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan pedoman yang berlaku. Tujuan pemberi sanksi adalah untuk

memperbaiki karyawan agar pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017:94) adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3) Taat terhadap aturan perilaku

Dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Ada terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai driven force (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

b. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2018:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sebagaimana menurut Sutrisno

(2009:111) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting
- 2) dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 3) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya..
- 4) Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3)

Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260).

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261).

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

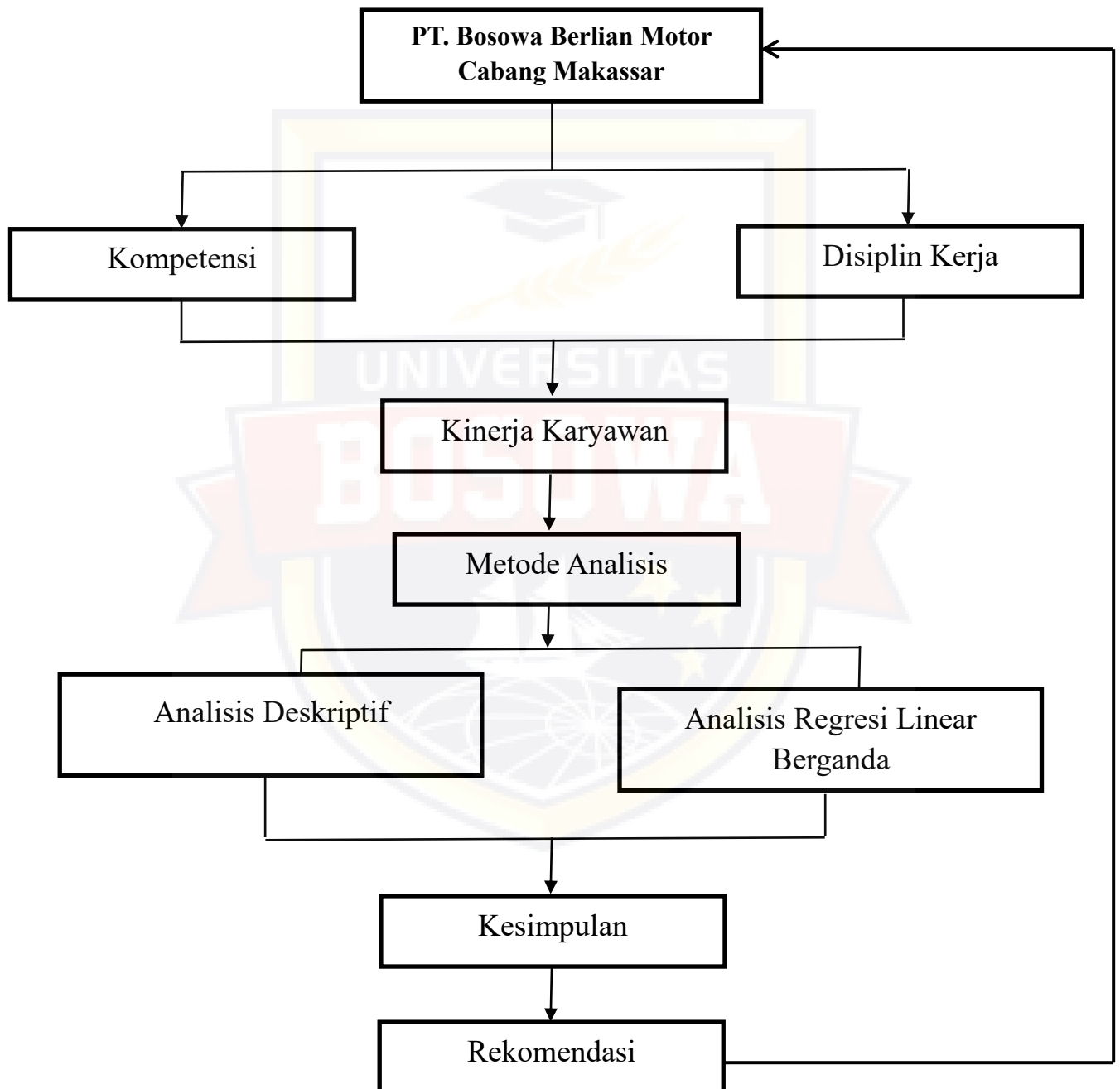
B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Peneliti	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Mulyono (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Kinerja pegawai 	Regresi berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai
2.	Dipta Adi Prawatya & Susilo Toto Raharjo (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1. disiplin kerja 2. 2. budaya organisasi 3. 3. kinerja pegawai 	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai hubungan disiplin kerja budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pabrik minyakayu putih di kraai purwodadi menunjukkan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
3.	Ms. Surbhi Sofat (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. 2. kinerja karyawan 3. 3. produktivitas organisasi 	Regresi Linier berganda	Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi

C. Kerangka Pikir

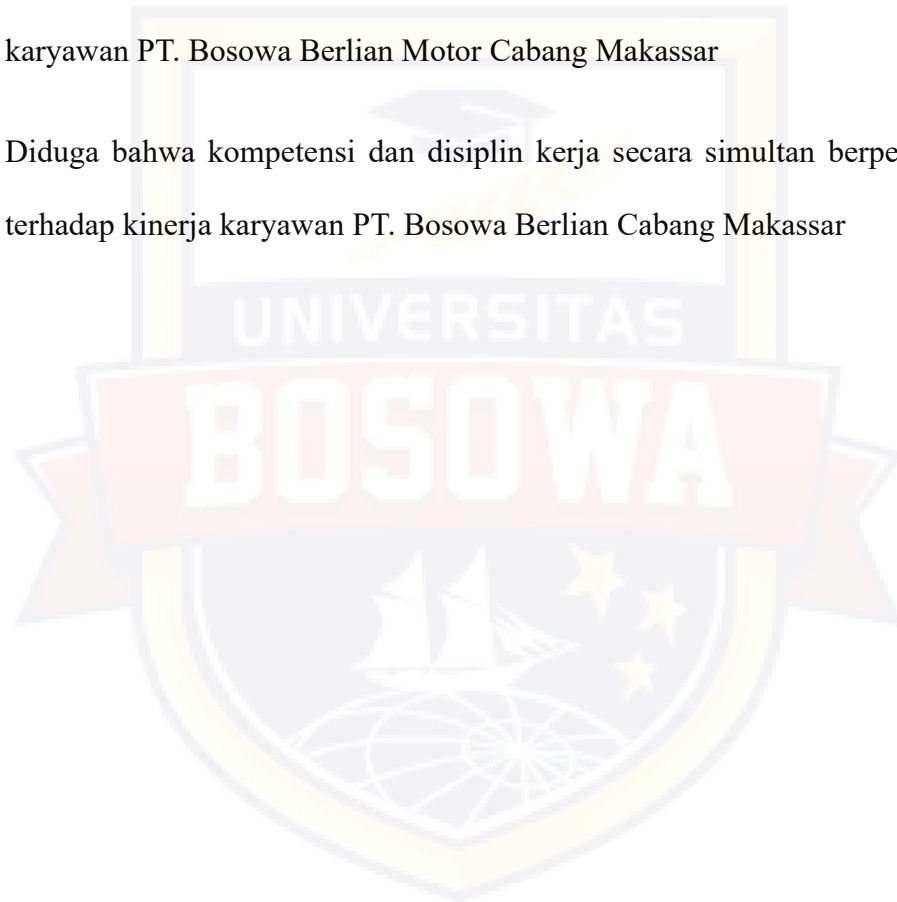
Gambar 2.1



D. Hipotesis

Di duga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar
3. Diduga bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Cabang Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada PT. Bosowa berlian yang beralamat di jalan Jl. Urip Sumoharjo No.266, Karampuang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231. Penelitian ini diperkirakan selama 2 (dua) bulan yaitu Mei sampai dengan bulan Juli 2023.

B. Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini , penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, jurnal dan lain-lain.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu :

- a. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian, teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.
- b. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada karyawan PT. Bosowa berlian yang menjadi

sampel. Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan didarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

- c. Dokumentasi, teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data dalam bahan yang berbentuk catatan atau lisan sesuai keinginan penelitian. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk foto, laporan, rekaman atau karya-karya monumetal dari pengumpulan data yang dapat diperoleh melalui angket, tes, dan wawancara.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Data Kuantitatif

Data informasi yang seperti simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter, atau data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah perawat, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

- b. Data Kualitatif

Data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau

bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung atau data yang dikumpulkan dari data non angkaseperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

2. Sumber Data

Adapun sumber data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan melalui penelitian, seperti wawancara bebas yang dilakukan secara langsung dari pegawai maupun pimpinan dan hasil penyebaran angket kuesioner kepada responden yang menjadi sampel pada PT. Bosowa berlian cabang makassar.
2. Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari literatur – literatur atau bacaan lain diluar PT. Bosowa berlian cabang makassar serta memiliki relevansi dengan pembahasan didalam proposal ini.

D. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variabel independen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun

persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2018:277) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Disiplin Kerja
a	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien Regresi
e	= <i>Error Term</i> (Kesalahan Pengganggu)

Model regresi di atas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X₁ (Kompensasi) dan X₂(Stres kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Melalui persamaan regresi tersebut di atas akan diketahui pengaruh variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel terikat (Y).

Berikut populasi dan sampel penelitian :

1. Populasi

Populasi dalam hal ini berkaitan dengan penelitian yaitu karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan yang dipilih dengan teknik random sampling.

2. Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan sampel yaitu PT. Bosowa Berlian Motor

Cabang Makassar.

Dalam melaksanakan penelitian perlu ditentukan teknik pengumpulan data yang akan digunakan untuk memperoleh data. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk dapat mengungkapkan data dari masing-masing variabel. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Kompetensi

kompetensi merupakan suatu karakteristik yang terlihat bagi seseorang dan menjadikannya sebagai suatu cara pola untuk berpikir dan bersikap dalam segala hal dan pada periode yang Panjang.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perilaku yang didapatkan oleh karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar, yang dimana perusahaan mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar secara keseluruhan akan meningkat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian



Gambar 4.1

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pemasaran mobil merek Mitsubishi. Saat perusahaan pertama kali berdiri, perusahaan tersebut bernama CV Moneter Motor, didirikan pada tanggal 29 Februari 1973 berdasarkan Akte Pendirian No. 6 Oleh Prof. Teng Tjingleng, SH di Ujung Pandang, CV Moneter Motor awalnya beralamat di Jl Kumala Ujung Pandang kemudian pindah ke Jl. Urip Sumoharjo No.188 Ujung Pandang.

Kemudian, pada tanggal 24 Oktober 1980, perusahaan berubah nama menjadi PT. Bosowa Berlian Motor dan dipercaya sebagai distributor kendaraan Mitsubishi PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motor Jakarta sebagai agen eksklusif pemilik merek Mitsubishi di Indonesia, dengan kerjasama 3 (tiga) pemegang saham yaitu H. M Aksa Mahmud, Hj. Siti Ramlah Kalla dan Abd. Rahman AT..

PT. Bosowa Berlian Motor telah tumbuh menjadi dealer mobil terkemuka di Indonesia Timur dan merupakan kekuatan pendorong bagi bisnis komersial, konstruksi dan agrokultur bosowa. Mendirikan perusahaan multifinance dan memasuki bisnis jasa keuangan.

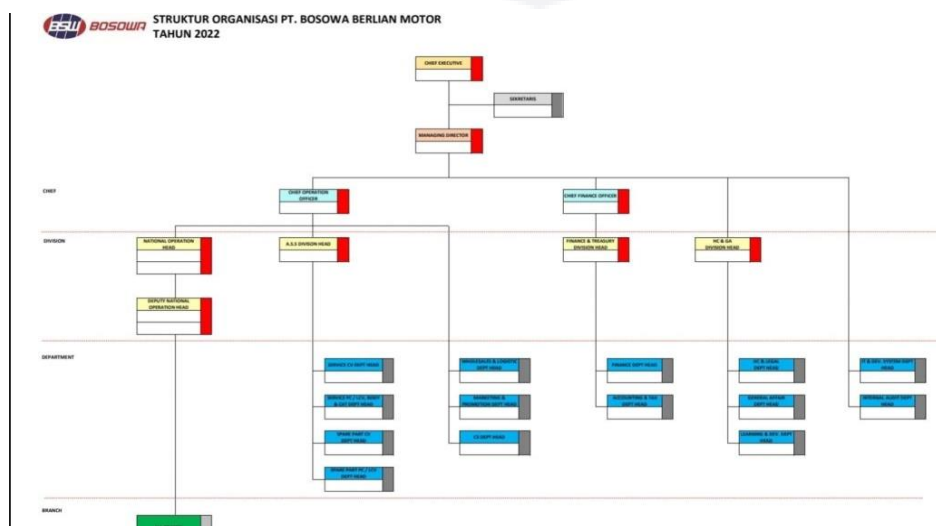
Nama Bosowa berasal dari Bone, Soppeng dan Wajo, menurut pendirinya Aksa Mahmud. Sepanjang sejarah kerajaan, selalu ada perang antar kerajaan. Namun, sangat damai di tiga kerajaan yaitu Bone, Soppeng, dan Wajo. Belum pernah ada perang antara ketiga kerajaan ini. Pernah terjadi perang tetapi antara Kerajaan Bone dan Kerajaan Gowa. tetapi tidak ada perang antara Bone, Soppeng, dan Wajo.

Berdasarkan latar belakang karya orang Bugis yang dikenal dengan Tellu Baccoe (Tiga Serangkai), Bone dengan pemerintahannya, Soppeng dengan pertanian, dan Wajo dengan semangat perdagangan rakyatnya. Kombinasi ketiganya menciptakan kekuatan lokal untuk memenangkan pemerintahan, produksi komoditas, dan jasa, yang diperdagangkan melalui pasar internasional.

PT. Bosowa Berlian Motor saat ini memiliki 34 kantor penjualan dan kantor perwakilan dari dua perusahaan yang dibuka pada 11 Maret 2008. Selain itu PT. Bosowa Berlian Motor menawarkan penjualan, servis, suku cadang, serta 35 layanan untuk melengkapi kebutuhan konsumen.

2. Struktur organisasi

Gambar 4.2



3. Visi dan Misi

Visi dan Misi yang diterapkan oleh perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor adalah sebagai berikut :

Visi : Menjadi pemimpin perusahaan otomotif dengan terobosan teknologi di indonesia.

Misi :

1. Membangun sumber daya manusia yang inovatif, kolaboratif dan solutif
2. Menciptakan pengalaman baru pelanggan melalui teknologi informasi
3. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses kerja secara konsisten
4. Berperan aktif dalam mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Menurut data yang telah terkumpul dari 40 kuesioner yang disebar ke responden penelitian , maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25	62,5%
2	Perempuan	15	37,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 karyawan (62,5%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 karyawan (37,5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2

No.	Usia	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	10	25%
2	31-40 Tahun	17	42,5%
3	41-50 Tahun	8	20%
4	>50 Tahun	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk usia responden terbanyak adalah umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 42,5%, di urutan kedua ada usia responden 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau 25%, di urutan ketiga ada usia responden 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau 20%, dan di urutan terakhir ada usia >50 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%.

1. Tanggapan Responden

a. Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kompetensi

(X1)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel kompetensi (X1):

Tabel 4.3

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengetahui dan mampu melakukan identifikasi dan menyelesaikan pekerjaan, sesuai ketentuan yang telah ditetapkan	0	0	1	29	10
2	Saya memiliki keahlian/ketrampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0	0	1	23	16
3	Saya merasa senang dan loyal terhadap pekerjaan yang diberikan	0	0	3	17	20
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya sudah memahami dengan baik karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien	0	0	4	19	17
5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, tekun dan penuh inisiatif	0	0	3	23	14

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner, 2023

Tanggapan responden terhadap item soal terkait variabel kompetensi pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar menunjukkan bahwa pernyataan pertama didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 29 orang, pernyataan kedua didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 23 orang, pernyataan ketiga didominasi dengan kategori Sangat Setuju (SS) berjumlah 20 orang, pernyataan keempat didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 19 orang,

dan pernyataan kelima didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 23 orang.

b. Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel disiplin kerja (X2):

Tabel 4.4

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu datang bekerja tepat waktu	0	0	3	26	11
2	Saya selalu bekerja dengan teliti	0	0	2	20	18
3	Tugas yang diberikan oleh atasan selalu saya	0	0	1	22	17
4	kerjakan dengan penuh tanggung jawab	0	0	1	26	13
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan	0	0	2	26	12

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner, 2023

Tanggapan responden terhadap item soal terkait variabel disiplin kerja pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar menunjukkan bahwa pernyataan pertama didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 26 orang, pernyataan kedua didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 20 orang, pernyataan ketiga didominasi dengan kategori Setuju (SS) berjumlah 22 orang, pernyataan keempat didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 26 orang, dan pernyataan kelima didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 26 orang.

c. Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.5

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya di tuntutan untuk teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	20	20
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0	0	0	26	14
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0	0	0	22	18
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai target tertinggi	0	0	2	22	16
5	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik	0	0	5	23	12

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner, 2023

Tanggapan responden terhadap item soal terkait variabel kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar menunjukkan bahwa pernyataan pertama didominasi dengan kategori Sangat Setuju (SS) berjumlah 20 orang, pernyataan kedua didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 26 orang, pernyataan ketiga didominasi dengan kategori Setuju (SS) berjumlah 22 orang, pernyataan keempat didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 22 orang, dan pernyataan kelima didominasi dengan kategori Setuju (S) berjumlah 23 orang.

C. Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu jenis uji statistik yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur dapat mengukur variabel yang diinginkan. Validitas berarti sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur

tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas sangat penting dilakukan untuk memastikan keakuratan dan kehandalan dari alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau pengukuran.

Tabel 4.6

Variabel	Item	r-hitung	r-table (df=n-2 df= 38)	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,539	0,312	Valid
	X1.2	0,672	0,312	Valid
	X1.3	0,666	0,312	Valid
	X1.4	0,829	0,312	Valid
	X1.5	0,723	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,610	0,312	Valid
	X2.2	0,824	0,312	Valid
	X2.3	0,720	0,312	Valid
	X2.4	0,687	0,312	Valid
	X2.5	0,606	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,751	0,312	Valid
	Y2	0,836	0,312	Valid
	Y3	0,771	0,312	Valid
	Y4	0,780	0,312	Valid
	Y5	0,783	0,312	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,05;40) = 0,321$, sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

2. Uji Realiabilitas

Realibilitas merupakan istilah yang mengacu pada tingkat kepercayaan yang cukup terhadap sebuah indikator, sehingga indikator tersebut dapat diandalkan

sebagai alat pengumpul data. Reliable sendiri bermakna dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam penelitian, sebuah instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 4.7

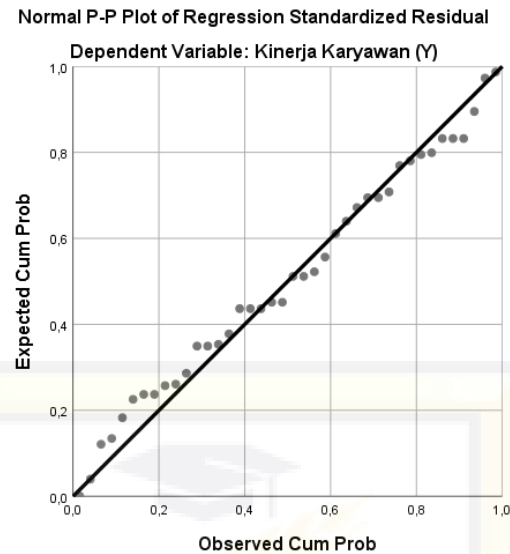
Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	5	0,725	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	5	0,726	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	5	0,838	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variable, baik kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai kofisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel atau reliabilitasnya baik.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot*.



Gambar 4.3

Dari gambar di atas, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya,

4. Uji Multikolineritas

Gejala multikolineritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 4.8

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Tolerance	VIF	
	(Constant)	2,781	2,719		
1	Kompetensi (X1)	,379	,164	,472	2,118
	Disiplin Kerja (X2)	,504	,174	,472	2,118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

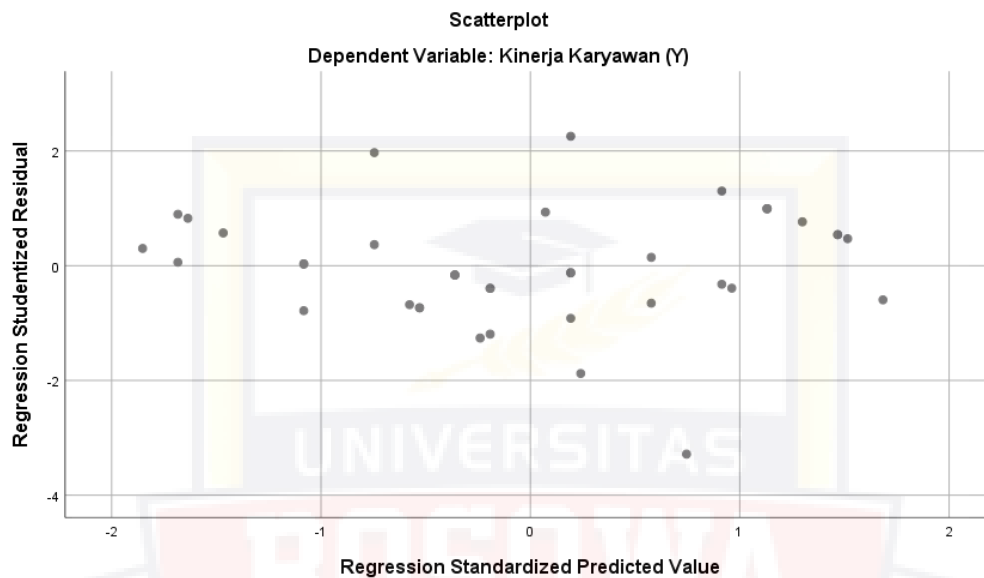
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Dari tabel di atas, kedua variabel independen yakni kompetensi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel independent dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.4

Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisi ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar secara parsial dan simultan. Adapun regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Coefficients ^a					
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 diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

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

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

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 2,781 menunjukkan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2).
2. Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar 0,379 menunjukkan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,9 %.
3. 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.

D. Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.10

Coefficients ^a					
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 diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,303 dan t_{tabel} sebesar 2,024 dengan nilai signifikan sebesar 0,027. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

ini menerima H_1 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,892 dan t_{tabel} sebesar 2,024 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima H_2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.11

ANOVA ^a						
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 diolah menggunakan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig 0,000^b < 0,05 dan nilai f_{hitung}

$24,718 > f_{\text{tabel}} = f(k-1 ; n-k) = f(2 ; 37) = 3,252$, 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.

1. Uji Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12

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

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 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.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,303 dan t_{tabel} sebesar 2,024 dengan nilai signifikan sebesar 0,027. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Demikian sebaliknya, apabila kompetensi karyawan kurang baik maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,892 dan t_{tabel} sebesar 2,024 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang

Makassar. Demikian sebaliknya, apabila karyawan kurang disiplin dalam bekerja maka semakin kurang baik pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar dapat diketahui dengan melihat nilai F_{hitung} sebesar 24,718 dan F_{tabel} sebesar 3,252 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik kompetensi dan disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Demikian sebaliknya, apabila kompetensi karyawan kurang baik serta kurang disiplin dalam bekerja maka semakin kurang baik pula kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis dalam hal ini peneliti merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.
- Abdi, W. J., & Rasmanysah. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . CHRISTALENTA PRATAMA.
7(3), 9.Jakarta : PT. Buku Seru
- Adianto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Ansar, I. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHARANI SYAM GROUP SOROWAKO (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Arika D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bappeda Kota Bandung
- Ariyanti, Y., & Sahputra, R. (2020). PENGARUH KOMPETENSI , DISIPLIN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDS AN NAHDHAH KOTA BATAM. 7(1), 67–79.
- 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*
- Hasan, G. (2019). *Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi*. EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI.
- Hasanuddin Remmang dan Firman Menne. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar*. Indonesian Journal of Business and Management e-ISSN: 2460-3767
- 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.
- Paais, M. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG AMBON*. PELUANG, 14(1).

- 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>
- Setiaji, R., Suharto, S., & Mazni, A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SEPUTIH AGUNG KABUPATEN LAMPUNG TENGAH. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 2(1), 149-164.
- 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.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta,CV. Sugiono. 2018 . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021, November). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan 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).

Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA

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.



L

A

M

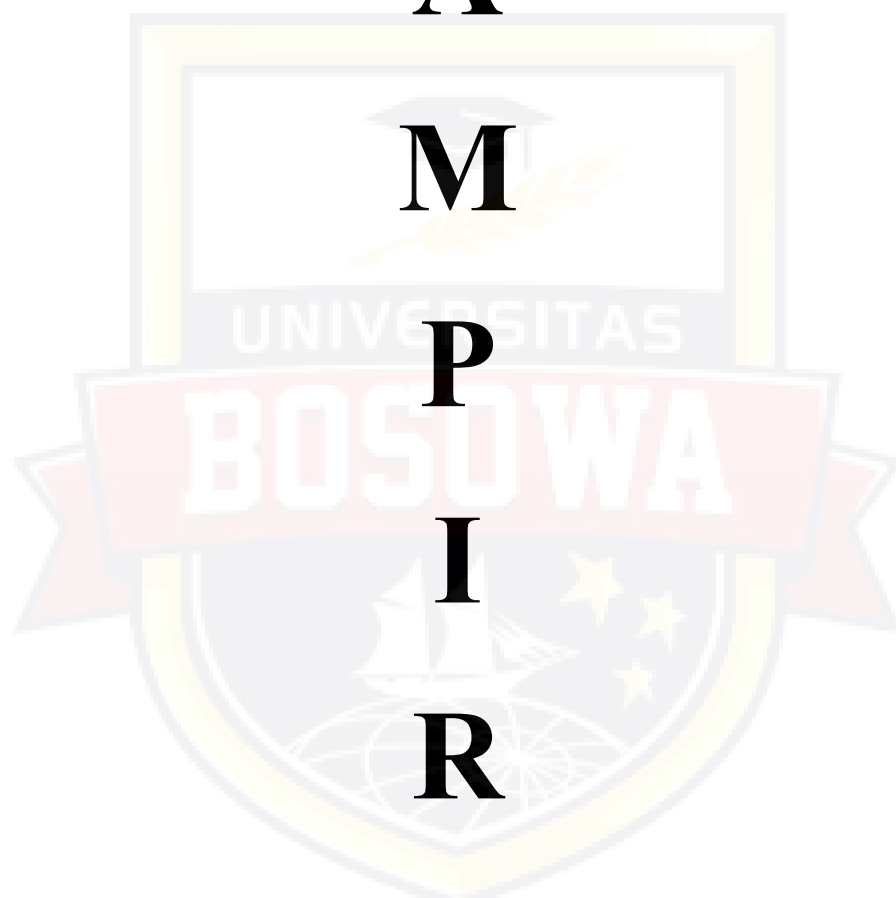
P

I

R

A

N



Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I **PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar**

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul :
“PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR CABANG MAKASSAR”

Perkenalkan saya:

Nama : Tasbillah

NIM : 4519012043

Prodi : Manajemen (S1) Universitas Bosowa

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini. Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Tasbillah

I. Profil Responden

Petunjuk: Isi dan berikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban dibawah ini yang sesuai dengan diri anda.

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki, () Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

II. Petunjuk Pengisian

Isilah pernyataan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (✓) pada salah satu skala yang ada sesuai dengan kenyataan, sebagai berikut

keterangan tiap skala:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang disediakan

2. Terdapat 5 (lima) alternative pengisian jawaban, yaitu :

- SS = Sangat Setuju

- S = Setuju

- N = Netral

-TS = Tidak Setuju

- STS = Sangat Tidak Setuju

No	Kompetensi (X1)	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengetahui dan mampu melakukan identifikasi dan menyelesaikan pekerjaan, sesuai ketentuan yang telah ditetapkan					
2	Saya memiliki keahlian/ketrampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
3	Saya merasa senang dan loyal terhadap pekerjaan yang diberikan					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya sudah memahami dengan baik karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien					
5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, tekun dan penuh inisiatif					

No	Disiplin Kerja (X2)	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu datang bekerja tepat waktu					
2	Saya selalu bekerja dengan teliti					
3	Tugas yang diberikan oleh atasan selalu saya kerjakan dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
5	Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja					

No	Kinerja Karyawan	Keterangan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya di tuntut untuk teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai target tertinggi					
5	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik					



HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Kompetensi (X1)

		Correlations					Kompetensi (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	,359*	,183	,332*	,136	,539**
	Sig. (2-tailed)		,023	,259	,036	,402	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,359*	1	,420**	,371*	,228	,672**
	Sig. (2-tailed)	,023		,007	,018	,157	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,183	,420**	1	,337*	,291	,666**
	Sig. (2-tailed)	,259	,007		,034	,068	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,332*	,371*	,337*	1	,746**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,036	,018	,034		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,136	,228	,291	,746**	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,402	,157	,068	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	,539**	,672**	,666**	,829**	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Correlations					Disiplin Kerja (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	,447**	,233	,229	,167	,610**

		Sig. (2-tailed)		,004	,147	,155	,302	,000
		N	40	40	40	40	40	40
X2.2		Pearson Correlation	,447**	1	,685**	,437**	,240	,824**
		Sig. (2-tailed)	,004		,000	,005	,136	,000
		N	40	40	40	40	40	40
X2.3		Pearson Correlation	,233	,685**	1	,291	,260	,720**
		Sig. (2-tailed)	,147	,000		,068	,106	,000
		N	40	40	40	40	40	40
X2.4		Pearson Correlation	,229	,437**	,291	1	,457**	,687**
		Sig. (2-tailed)	,155	,005	,068		,003	,000
		N	40	40	40	40	40	40
X2.5		Pearson Correlation	,167	,240	,260	,457**	1	,606**
		Sig. (2-tailed)	,302	,136	,106	,003		,000
		N	40	40	40	40	40	40
Disiplin Kerja (X2)		Pearson Correlation	,610**	,824**	,720**	,687**	,606**	1
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	40	40	40	40	40	40

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					Kinerja Karyawan (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
Y.1	Pearson Correlation	1	,524**	,503**	,524**	,438**	,751**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,001	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,524**	1	,706**	,559**	,547**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,503**	,706**	1	,413**	,468**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,008	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,524**	,559**	,413**	1	,525**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,008		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	,438**	,547**	,468**	,525**	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,002	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,751**	,836**	,771**	,780**	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel Kompetensi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	5

Variabel Disiplin Kerja (X2)

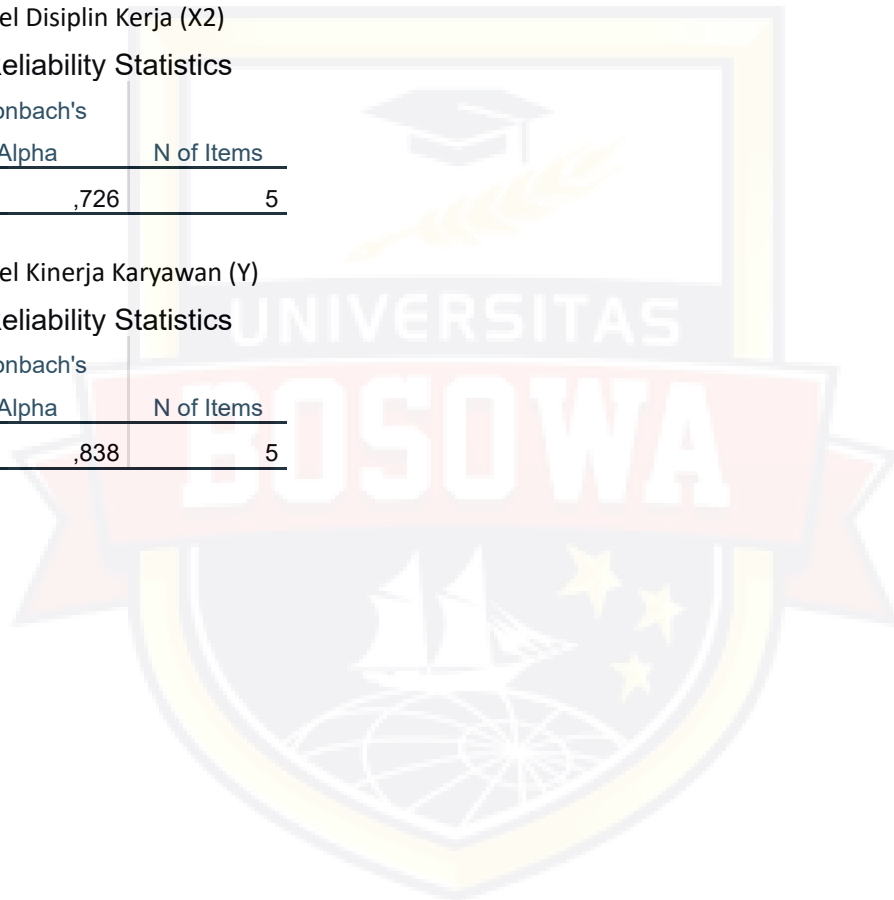
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	5

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

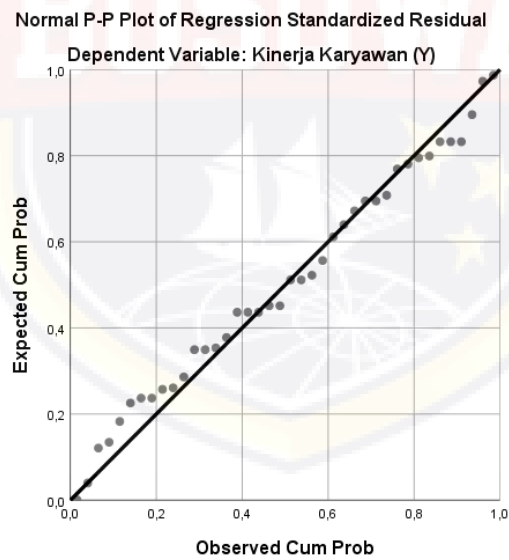
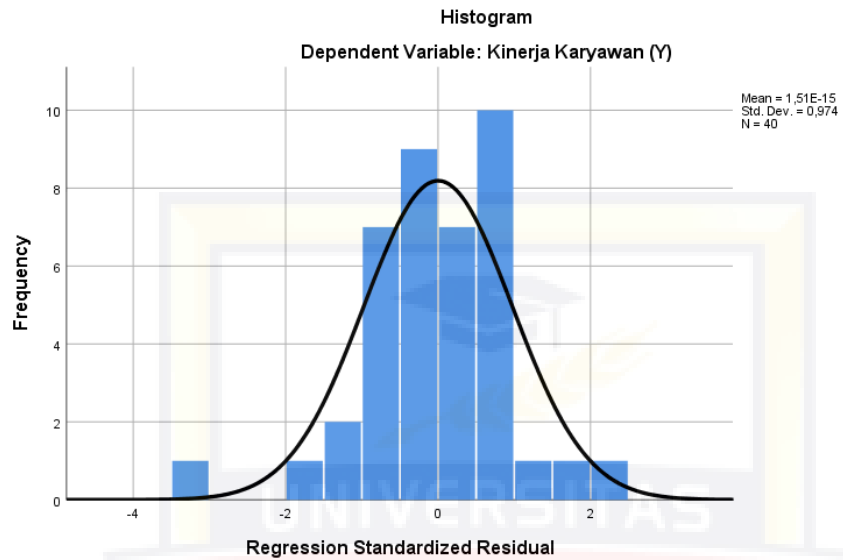
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	5



HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

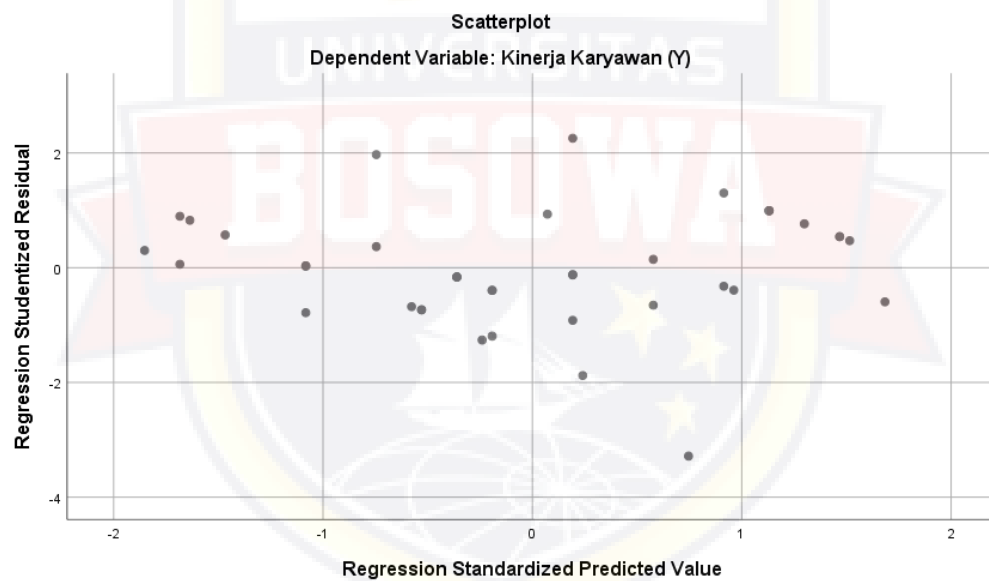


Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2,781	2,719		1,023	,313		
	Kompetensi (X1)	,379	,164	,360	2,303	,027	,472	2,118
	Disiplin Kerja (X2)	,504	,174	,453	2,892	,006	,472	2,118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Heterokedastisitas



HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Simultan (F)

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,781	2,719		1,023	,313		
	Kompetensi (X1)	,379	,164	,360	2,303	,027	,472	2,118
	Disiplin Kerja (X2)	,504	,174	,453	2,892	,006	,472	2,118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

DATA MENTAH

Kompetensi (X1)						
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	4	3	3	4	18
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	5	5	5	24
4	5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	3	3	18
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	5	5	5	5	24
9	4	4	3	4	4	19
10	4	4	5	4	4	21
11	4	5	5	5	5	24
12	4	5	5	5	5	24
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	5	5	24
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	3	4	4	19
17	5	5	5	4	4	23
18	4	4	5	4	5	22
19	4	5	5	5	4	23
20	4	5	5	3	3	20
21	4	4	4	5	5	22
22	4	5	5	5	5	24
23	4	4	5	5	5	23
24	4	5	5	5	4	23
25	3	3	4	4	4	18
26	4	5	5	5	5	24
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	5	5	22
30	4	4	5	4	4	21
31	5	4	4	4	4	21
32	4	4	5	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	5	4	4	4	21
35	4	5	5	3	4	21

36	5	4	5	4	3	21
37	5	5	4	5	4	23
38	5	5	4	5	4	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20

Disiplin kerja (X2)						
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	3	4	4	4	4	19
3	4	5	5	4	4	22
4	5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	5	5	22
7	4	4	4	4	5	21
8	4	5	5	5	4	23
9	3	4	4	4	4	19
10	4	4	5	4	5	22
11	5	5	5	5	4	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	3	19
14	4	5	5	5	4	23
15	5	5	4	5	5	24
16	3	3	4	4	4	18
17	5	5	4	4	4	22
18	4	5	5	4	4	22
19	4	5	5	4	4	22
20	4	5	4	5	4	22
21	4	4	4	5	5	22
22	5	5	5	5	5	25
23	4	5	5	4	5	23
24	4	5	5	5	5	24
25	4	4	3	4	4	19
26	5	5	5	5	4	24
27	4	4	4	3	4	19
28	5	5	5	4	5	24
29	4	4	4	5	5	22
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20

32	4	4	4	4	4	20
33	4	3	4	4	4	19
34	4	5	5	4	4	22
35	5	4	4	4	4	21
36	5	4	4	4	4	21
37	4	4	4	4	3	19
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	5	4	4	21
40	4	5	5	5	5	24

Kinerja Karyawan (Y)						
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	3	19
6	5	5	5	5	5	25
7	5	4	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	4	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	4	24
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	4	4	23
18	5	4	5	4	4	22
19	4	4	4	5	5	22
20	5	4	5	4	5	23
21	5	4	4	5	3	21
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	3	19
24	4	5	5	5	4	23
25	4	4	4	3	4	19
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	3	19

28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	5	5	4	22
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	5	5	3	4	21
35	5	4	5	4	3	21
36	5	4	4	4	4	21
37	5	5	4	5	4	23
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	5	4	4	21
40	4	4	4	4	4	20



Makassar, 01 Agustus 2023

Nomor : 041/SKL-UM/L&D-BBM/VIII-2023
Lampiran : -----
Hal : **Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bosowa
Di.-

Tempat

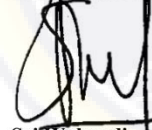
Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa di PT. Bosowa Berlian Motor tentang izin penelitian. Dengan ini disampaikan bahwa kami menerima peserta tersebut untuk melaksanakan penelitian di PT. Bosowa Berlian Motor. Adapun mahasiswa yang kami maksud sebagai berikut:

Nama : Tasbillah
NIM : 4519012043
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar

Demikian Penyampaian Kami, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan Terima Kasih.

PT. Bosowa Berlian Motor



Sri Wahyudi
Head Section Learning & Development

**PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR**

MITSUBISHI Passenger Car, Light Commercial Vehicle & Commercial Vehicle Authorized Dealer
Head Office - Jl. Urip Sumoharjo No.266, Makassar, Sulawesi Selatan 90231 - Indonesia
Phone : (0411) 444 444 | Fax : (0411) 447744 | Email : berita.bbm@bosowaberlian.co.id
Website : www.bosowaberlian.co.id

Where Your Heart Parked



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km 4 Gd 1 Lt 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext 125 Faks. 0411 424 568

<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.172/FEB/UNIBOS/VII/2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu pimpinan
PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar
 Di,-
 Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Tasbillah
 NIM : 4519012043
 Program Studi : Manajemen
 No. Telp/Hp : 081354335640

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

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

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 28 Juli 2023
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dekan, Desy Nurwati Abubakar, SE., MM
 NIM. 45190120680

Tembusan
 1. Rektor Universitas Bosowa
 2. Arsip



