

Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Competence, Discipline, Motivation and Job Satisfaction with Employee Performance

Muh Rizal S, Muh Luthfi Siraj²

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar

Email: rizalsuyuti@unm.ac.id¹, muhammadlutfisiraj@gmail.com²

(Diterima: 12-Maret-2019; di revisi: 15-Juni-2019; dipublikasikan: 30-September-2019)

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada yayasan pendidikan di Makassar. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, interview, dokumentasi dan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji validitas, uji realibilitas serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,325, serta memiliki nilai pvalue 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan pendidikan Muhammad Natzir di Makassar. Dari hasil koefisien regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk kedisiplinan sebesar 0,290, serta memiliki nilai pvalue 0,033, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan pendidikan Muhammad Natzir di Makassar. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,195, serta memiliki nilai pvalue 0,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan pendidikan Muhammad Natzir di Makassar. Dari hasil analisis koefisien regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,185, serta memiliki nilai pvalue 0,004, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan pendidikan Muhammad Natzir di Makassar.

Kata kunci: Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Human resources are one of the elements of the organization and have an important role in the activities of the organization. This study aims to examine the effect of the variables of competence, discipline, motivation, and job satisfaction on employee performance in educational foundations in Makassar. Data collection methods are done through observation, interviews, documentation and questionnaires. Data were analyzed using descriptive analysis, multiple regression analysis, validity test, reliability test and hypothesis testing. The result of efficiency research for competence is 0.325, and has a p value of 0.029, so it can be concluded that competence has a positive and significant effect on employee performance at Muhammad Natzir's educational foundation in Makassar. From the results of the regression coefficient, the regression coefficient results for discipline of 0.290, and has a p value of 0.033, so it can be concluded that discipline has a positive and significant effect on employee performance at Muhammad Natzir's educational foundation in Makassar. Based on the results of the regression coefficient analysis,

the regression coefficient results for the motivation of 0.195, and has a p value of 0.008, so it can be concluded that the motivation has a positive and significant effect on employee performance at Muhammad Natzir's educational foundation in Makassar. From the results of the regression coefficient analysis the regression coefficient results for job satisfaction of 0.185, and has a p value of 0.004, so it can be concluded that competence has a positive and significant effect on employee performance at Muhammad Natzir's educational foundation in Makassar.

Keywords: Competence, Discipline, Motivation, Job Satisfaction And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. (Soekidjo., 2008) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai (Jamaluddin, Salam, Yunus, & Akib, 2017; Junus, Akib, Suratman, & Tahir, 2016; Nasrullah, Salam, Pratiwi, & Niswaty, 2017; Salam & Rosdiana, 2016).

Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2012), adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan faktor-faktor peningkatan kinerja pegawai. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai , namun dalam penelitian ini difokuskan pada empat variable yakni : kompetensi, kedisiplinan , motivasi dan kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2011), bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik mendasar yang dimiliki dari seorang pegawai berupa pengetahuan, keahlian , dan sikap atau perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas menunjukkan kinerja yang efektif di dalam pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien (Mangkunegara, 2012). Kemudian variable kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan, hal ini disebabkan karena dengan adanya disiplin yang baik maka akan tercermin pada tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi , tingginya semangat dan kegairahan kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya,

berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai serta dapat meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai (Sondang P. Siagian, 2011).

Selain kedisiplinan, maka motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana (Lower & Porter M.E, 2008), menyebutkan bahwa kinerja pegawai merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya, karena dengan adanya dorongan atau motivasi tersebut maka pegawai berkeinginan untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Sedangkan variable keempat yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, menurut (Hariandja., 2007), kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan, dan merupakan salah satu elemen yang penting dalam perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas, yang dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan serta meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian pentingnya masalah kompetensi, kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja, maka peneliti menentukan obyek penelitian pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir yakni merupakan salah satu lembaga Pendidikan yang ada di Kota Makassar, yang membawah tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama hingga ke Perguruan Tinggi, Sebagai lembaga kependidikan maka dibutuhkan kinerja yang tinggi dari segenap jajaran personilnya. Karena fenomena yang terjadi selama ini bahwa kinerja pegawai rendah. Terjadinya penurunan kinerja pegawai karena tingginya tingkat absensi karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, selain itu kurangnya pemberian insentif yang diberikan kepada setiap pegawai, sehingga kepuasan kerja pegawai menurun dan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai, itulah sebabnya maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada yayasan pendidikan dimakassar.

METODE

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu melakukan pengujian hipotesis sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti sehingga dapat diketahui ada tidak adanya dampak signifikan antara kompetensi dengan peningkatan kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Populasi yang menjadi target penelitian ini adalah pegawai pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar yang berjumlah sebanyak 62 orang pegawai. Sedangkan penentuan sampel dengan menggunakan metode sensus, dimana menurut (Sugiyono, 2010), bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka dapat dijadikan sebagai keseluruhan jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 32 orang. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif dan Data kualitatif. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis kembali. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam penyusunan ini. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah Data primer dan Data sekunder. Data Primer, yaitu data diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Data sekunder,

yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara Penelitian Lapangan dan Penelitian Kepustakaan. Penelitian Lapangan, Mencari dan memperoleh data dari Yayasan Mochammad Natzir dan para karyawan sebagai responden yang peneliti teliti. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner. Observasi, Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Wawancara, Mengadakan wawancara dengan bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para karyawan yang ada kaitannya dalam masalah yang diteliti. Kuisioner. Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Penelitian Kepustakaan, Memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data tanggapan responden mengenai kompetensi, maka untuk indikator pertama bahwa selalu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, rata-rata responden memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 39 orang (62,9%), indikator kedua mengembangkan diri secara terus menerus sebagai pendidik profesional, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 36 orang (58,1 %), indikator ketiga mampu menilai kinerja sendiri yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan pendidikan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah cukup setuju yakni sebanyak 28 orang (45,2 %). Kemudian indikator keempat mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional, jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (51,6 %), sedangkan indikator kelima bahwa sikap yang mencerminkan perilaku yang mendukung aktivitas kerja, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (46,8%), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Yayasan Pendidikan di Makassar sudah memiliki kompetensi. Pada tabel 2 menunjukkan tanggapan responden mengenai kedisiplinan, maka untuk indikator pertama bahwa setiap karyawan memahami aturan dan tata tertib yang ketat, rata-rata responden memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 33 orang (53,2%) , indikator kedua mengenai selalu hadir tepat waktu ke kantor, Nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 53 orang (56,5 %). Kemudian indikator ketiga bahwa mengikuti seluruh peraturan Yayasan Pendidikan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 31 orang (50 %), indikator keempat bertanggung jawab terhadap setiap tugas-tugas yang diberikan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 31 orang (50%), sedangkan indikator kelima mengikuti intruksi pimpinan untuk bekerja dengan teliti, jawaban terbanyak responden adalah cukup setuju dengan jumlah responden 24 orang (38,7).

Pada tabel 3 menunjukkan tanggapan responden mengenai Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, rata-rata responden memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 33 orang (53,2%), indikator

kedua bahwa Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir memberikan kompensasi melalui pemberian gaji, tunjangan dan insentif, sebagian besar responden memberikan jawaban antara cukup setuju yakni masing-masing sebanyak 28 orang (45,2%). Indikator kedua adanya kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik dari masing masing karyawan, sebagian besar responden memberikan jawaban yang cukup setuju yakni sebanyak 31 orang (50 %). Indikator keempat kebijakan pemberian insentif yang memuaskan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 26 orang (41,9%), sedangkan indikator kelima bahwa mendapatkan kesempatan untuk melakukan promosi jabatan, jawaban terbanyak responden setuju yakni sebanyak 27 orang (43,5%).

Pada tabel 4 menunjukkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, maka untuk indikator pertama bahwa saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab maka rata-rata responden jawaban cukup setuju yakni sebanyak 34 orang (54,8%), indikator kedua bahwa saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 28 orang (45,2%), indikator ketiga lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan, jawaban terbanyak responden adalah cukup setuju yakni sebanyak 30 orang (48,4%), indikator keempat pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah cukup setuju yakni sebanyak 24 orang (38,7%), sedangkan indikator kelima bahwa komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, rata-rata responden memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 30 orang (48,4%).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,325, serta memiliki nilai pvalue 0,0029, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Dari hasil koefisien regresi untuk kedisiplinan sebesar 0,290, serta memiliki nilai pvalue 0,033, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,195, serta memiliki nilai pvalue 0,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Dari hasil analisis koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,185, serta memiliki pvalue 0,004, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Natzir di Makassar.

Masalah kompetensi adalah salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti khususnya pada Kantor Yayasan Pendidikan di Makassar. Diperoleh temuan-temuan bahwa pegawai yang bekerja pada kantor Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir selalu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, kemudian dalam peningkatan kompetensi pegawai yang dimiliki maka setiap pegawai telah mengembangkan diri secara terus menerus sebagai pendidik profesional. Kemudian upaya dalam meningkatkan kompetensi bagi setiap pegawai maka setiap pegawai yang bekerja pada Kantor Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir memiliki kemampuan dalam menilai kinerja sendiri dalam pencapaian tujuan pendidikan yang selama ini menjadikan visi dan misi dalam pengembangan pendidikan. Selama ini setiap pegawai sudah

mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada dilingkungan kantor Yayasan Pendidikan di Makassar.

Kemudian dari hasil pengujian secara persial yang telah dilakukan meunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh nyata signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa kenaikan (penurunan) kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai secara nyata akan meningkatkan kienrja pegawai khususnya pada Kantor Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Hendri (2005), meneliti pengaruh kompetensi terhdap kinerja pegawai. Hasil analisis data statistic menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Masalah kedisiplinan adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pada Kantor Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Temuan-temuan diperoleh bahwa guna dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai, maka setiap pegawai yang bekerja pada kantor Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar sudah memahami aturan dan tata tertib yang ketat. Selain itu setiap pegawai selalu hadir tepat waktu kekantor, sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai yang bekerja tepat waktu. Dan selain itu setiap pegawai telah mengikuti seluruh peraturan Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir. Kemudian pegawai bertanggungjawab terhadap setiap tugas-tugas yang diberikan dan selain itu telah mengikuti intruksi pimpinan untuk bekerja dengan teliti. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang bekerja pada Yayasan Pendidikan di Makassar sedangkan dari hasil uji parsial diperoleh temuan-temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini diperoleh temuan-temuan bahwa setiap pegawai. Yag berprestasi memeproleh penghargaan dari Yayasan Pendidikan dan selain itu guna dapat meningkatkan kinerja pegawai pimpinan yayasan memberikan kompensasi melalui pemberian gaji, tunjangan dan insentif yang menunjang kebutuhan hidup pegawai. Kemudian dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka setiap pegawai yang bekerja pada Kantor Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar membutuhkan akan prestasi dan hasil kerja yang baik da selain itu kebijakan pemberian insentif telah memberikan kepuasan bagi setiap pegawai yang bekerja pada Kantor Yayasan Pendidikan.

Yayasan pendidikan senantiasa memberikan kesempatan melakukan promosi jabatan.(Yoga Arsyenda, 2013), yang memperoleh temuan-temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah factor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Hal ini diperoleh temuan-temuan dari hasil penyebaran kuesioner terhadap setiap pegawai yang dijadikan responden ternyata bahwa setiap pegawai telah meningkatkan kepuasan karyawan bekerja pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar, dimana persepsi responden dimana gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja da tanggung jawab dan selain itu pegawai yang bekerja dala lingkungan kerja yang aman, bersih, dan nyaman. Selanjutnya lingkungan kerja khususnya pada Yayasa Pendidikan Mochammad Natzir telah mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan selain itu pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam penyelesaian pekerjaan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan disamping itu adanya komunikasi pegawai dan

senantiasa terjalin dengan baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja khususnya pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar sudah cukup baik sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Sedhana Yasa Putu I&Muiartha Utama Wayan I, 2013), meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,325, serta memiliki nilai pvalue 0,0029, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Dari hasil koefisien regresi untuk kedisiplinan sebesar 0,290, serta memiliki nilai pvalue 0,033, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,195, serta memiliki nilai pvalue 0.008, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar. Dari hasil analisis koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,185, serta memiliki pvalue 0,004, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Natzir di Makassar. Disarankan agar perlunya pimpinan lebih meningkatkan kompetensi pegawai dengan meningkatkan pengelolaan SDM melalui. Diklat guna dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Proses manajemen adalah suatu kegiatan yang terus menerus tetapi sistematis tidak sembarangan atau asal saja, melainkan secara teratur dalam keteraturan yang terus menerus itu manajemen tidak tanpa tujuan melainkan ada tujuan yang akan dicapai, meskipun tujuan telah tercapai tidak berarti kegiatan berhenti karena dalam dinamika manajemen suatu tujuan yang telah dicapai, disusul atau dilanjutkan dengan tujuan berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja., M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25–34.
- Junus, D., Akib, H., Suratman, & Tahir, H. (2016). The Recruitment system for civil servants from the perspective of developing organizational capacity in regional government. *Social Sciences (Pakistan)*, 11(24). <https://doi.org/10.3923/sscience.2016.5859.5863>

- Lower & Porter M.E. (2008). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: The Free Press.
- Mangkunegara, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: rosda karya.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 206–211.
- Salam, R., & Rosdiana. (2016). Penerapan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern Berbasis Daya Saing Organisasi dalam Menyongsong MEA 2015. *SEMINAR NASIONAL 'Revolusi Mental Dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Menghadapi MEA 2015' Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2016), 186–190. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Sedhana Yasa Putu I&Muiartha Utama Wayan I. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran*. Bali.
- Soekidjo., N. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode penelitian pendidikan. Pendekatan Kuantitatif*. Bogor: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yoga Arsyenda. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja PNS (studi kasu pada Bappeda Kota Malang). *Malang*.