

ANALISIS VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 POLEWALI KABUPATEN POLEWALI MANDAR PROVINSI SULAWESI BARAT

Roslani^{*1}, Sylvia Sjarlis², Asri³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹rosliani24121977@gmail.com, ²sylvia.sjarlis2013@gmail.com, ³drasriwawo01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1) secara parsial Kompensasi, kompetensi dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai SMP Negeri 2 Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat. 2) pengaruh secara simultan Kompensasi, kompetensi dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai SMP Negeri 2 Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini dilakukan pada Guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 35 orang Guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kompensasi, dan disiplin berpengaruh secara positif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Ini berarti bahwa kompetensi mampu meningkatkan Kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat. Secara simultan Kompensasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi akan semakin meningkatkan Kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi, Disiplin dan Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of 1) partially Compensation, competence and discipline on the performance of employees of SMP Negeri 2 Polewali Mandar, West Sulawesi Province. 2) the simultaneous influence of compensation, competence and discipline on the performance of employees of SMP Negeri 2 Polewali Mandar, West Sulawesi Province. 3) The most dominant variable has an effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Polewali Mandar, West Sulawesi Province.

This research was conducted on teachers of SMP Negeri 2 Polewali Mandar, West Sulawesi Province. Determination of the sample using the saturation technique by taking the entire population, as many as 35 teachers of SMP Negeri 2 Polewali Mandar, West Sulawesi Province. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially compensation and discipline had a positive and insignificant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Polewali Mandar, West Sulawesi Province. The competence variable has a positive and significant effect on teacher performance. This means that competence is able to improve teacher performance at SMP Negeri 2 Polewali Mandar, West Sulawesi Province. Simultaneously compensation, competence and discipline have a positive and significant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Polewali

Mandar, West Sulawesi Province. Partially, it shows that the competency variable has a dominant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Polewali Mandar, West Sulawesi Province, this shows that the better the competence, the better the teacher performance at SMP Negeri 2 Polewali Mandar, West Sulawesi Province.

Keywords: *Compensation, Competence, Discipline and Performance.*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

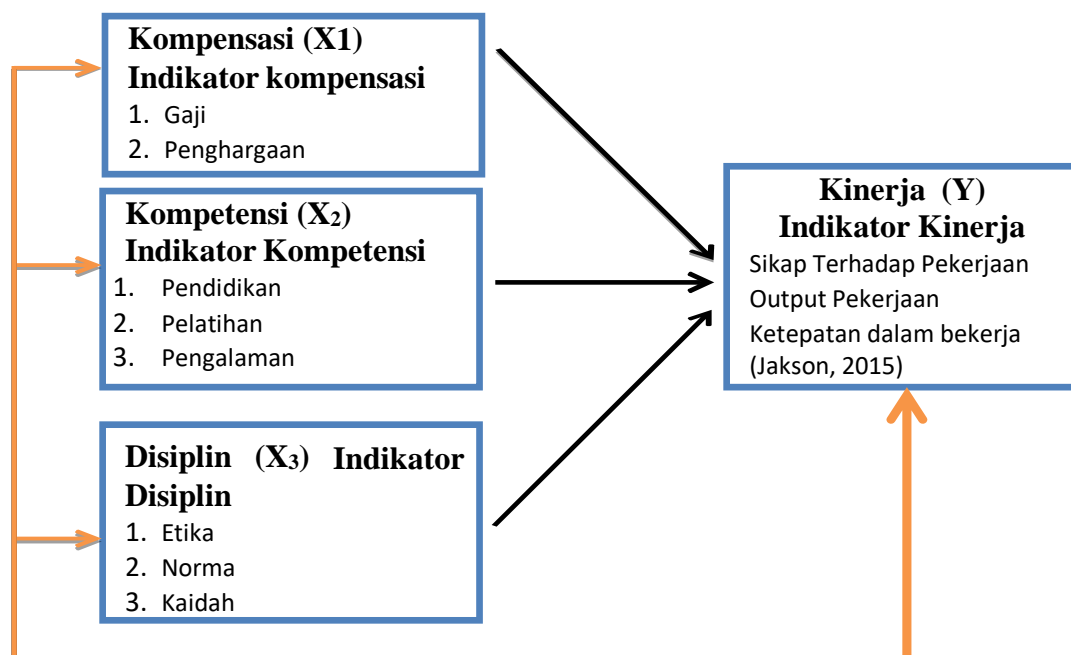
Pada era globalisasi dewasa ini, organisasi berada dalam situasi di mana perubahan lingkungan yang cepat dan berlangsung tanpa jeda. Menghadapi situasi seperti ini dituntut kompetensi sumber daya manusia untuk mengantisipasi dan mengadopsi perubahan tersebut untuk kelangsungan hidup organisasi. Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2015) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2015).

Pada manajemen kinerja, kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2016), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Polewali Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis Sebagai berikut:

1. Kompensasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Polewali Mandar Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.
2. Kompensasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Polewali Mandar Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.
3. Kompetensi merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja. Kompetensi, kompensasi dan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Polewali Mandar Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah kompensasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 2 Polewali. Sebanyak 35 orang guru. Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, dilakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Teknik Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompensasi, kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja, dan teknik analisa data kuantitatif yaitu teknik analisa data dimana akan diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen

(X) yang ditunjukkan oleh kompensasi, kompetensi dan disiplin terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Analisis yang digunakan yaitu SPSS.

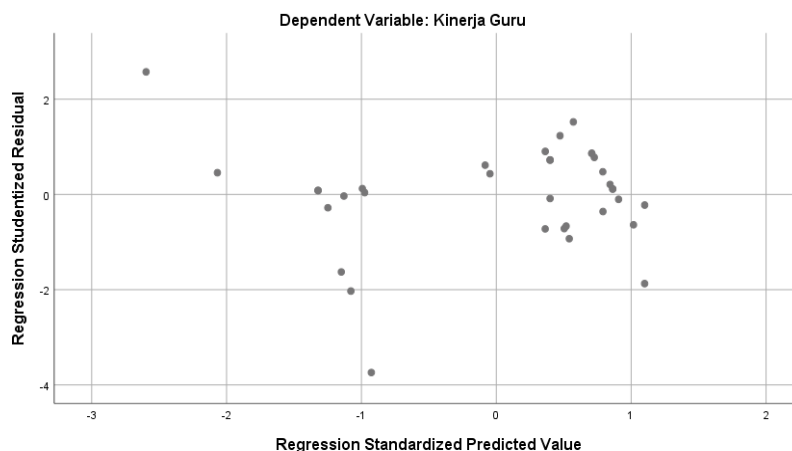
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Heterodkedastisitas

Hasil uji heteroskedastititas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar di bawah ini.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

Uji Reabilitas

Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

| No. Item | Variabel | Nilai Alfa Crombach's | Ket |
|----------|----------------------|-----------------------|----------|
| 1 | Kompensasi(X_1) | 0.940 | Realibel |
| 2 | Kompetensi (X_2) | 0.965 | Realibel |
| 3 | Disiplin (X_3) | 0.942 | Realibel |
| 4 | Kinerja (Y) | 0.957 | Realibel |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai *alpha crombach*nya melebihi dari 0,50.

Model Regresi

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Model koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Tabel Model Regresi

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|--------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 X1 | 0.190 | 5.261 |
| X2 | 0.090 | 10.151 |
| X3 | 0,160 | 6.263 |

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X₁, X₂ dan X₃ lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X₁, X₂ dan X₃.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian hipotesis uji t menguji pengaruh variabel bebas antara Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja pada SMP Negeri 2 Polewali Mandar, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

| Model | B | T | P (sig) |
|------------------------------|-------|-------|---------|
| Constant | 3,077 | 0,039 | 0,039 |
| Kompensasi(X ₁) | 0,110 | 1,271 | 0,213 |
| Kompetensi (X ₂) | 0,703 | 6,611 | 0,000 |
| Disiplin (X ₃) | 0,105 | 1,197 | 0,240 |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Polewali Mandar. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,213>0,05, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pada SMP Negeri 2 Polewali Mandar.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada SMP Negeri 2 Polewali Mandar. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05, maka disimpulkan H2 diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru Negeri 2 Polewali Mandar .

3. Pengaruh disiplin terhadap Kinerja pada SMP Negeri 2 Polewali Mandar. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,240 > 0,05$, maka disimpulkan H₃ ditolak, artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor SMP Negeri 2 Polewali Mandar.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil Uji F (Uji Simultan) disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1195.669 | 3 | 398.556 | 252.061 | .000 ^b |
| | Residual | 49.017 | 31 | 1.581 | | |
| | Total | 1244.686 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi, Disiplin

Berdasarkan tabel 4, didapatkan nilai F statistik sebesar 252,061 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompensasi, Kompetensi, dan Disiplin terhadap Kinerja pada SMP Negeri 2 Polewali Mandar.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada SMK Negeri I Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| | 1 | .980 | .961 | .957 |

1. Predictors: (Constant), X₂, X₁
2. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,961 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompensasi (X₁), kompetensi (X₂) dan Kompetensi (X₃) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,961 atau 96,1 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X₁), kompetensi (X₂) dan disiplin (X₃) Sedangkan sisanya 3,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak

memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar, hasil ini dapat dijelaskan dengan melihat nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dimana nilai signifikansi variabel Kompensasi adalah 0,213. Kemudian membandingkan T hitung dengan T table, apabila t hitung > t tabel = Ada Pengaruh,. T hitung 1.235 > 2.030.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sarifah., 2014, Analisis Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik (2) secara simultan Kompensasi, Kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi Terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Kompetensi secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja guru Negeri 2 Polewali Mandar . hasil ini dapat di jelaskan dengan melihat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dimana nilai signifikansi variabel Kompensasi adalah 0,000. Kemudian membandingkan T hitung dengan T table, apabila t hitung > t tabel = Ada Pengaruh,. T hitung 6.611 > 2.030.

Penelitian ini sama dengan yang dilakukan Anwar (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, disiplin Kerja dan budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jenepono”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kompetensi, disiplin Kerja dan budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat Pengaruh Kompetensi, disiplin Kerja dan budaya kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Secara simultan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompetensi.

Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, ini menunjukkan bahwa disiplin secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja guru Negeri 2 Polewali Mandar. hasil ini dapat di jelaskan dengan melihat nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dimana nilai signifikansi variabel Kompensasi adalah 0,240. Kemudian membandingkan T hitung dengan T table, apabila t hitung > t tabel = Ada Pengaruh,. T hitung 1.197 > 2.030.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nirmalayanti (2016) tentang “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Kompensasi dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat g (Kinerja

Pegawai). Secara parsial Kompetensi, Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel disiplin tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan.

Pengaruh Kompensasi, kompetensi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja SMP Negeri 2 Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F statistik sebesar 252,061 dengan nilai signifikansi 0,213 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompensasi, Kompetensi dan Kompetensi terhadap Kinerja SMP Negeri 2 Polewali Mandar. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi, kompetensi dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kompetensi. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini menguatkan Handayani (2014), dengan judul “pengaruh kompensasi, Kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga Berencana Kabupaten Takalar. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan secara parsial keseluruhan variabel yang terdiri dari kompensasi, Kompetensi dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompensasi, Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kompetensi 0,787, kemudian disiplin sebesar 0,107, dan terendah adalah variabel kompensasi sebesar 0,107.

Anwar (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, disiplin Kerja dan budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kompetensi, disiplin Kerja dan budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat Pengaruh Kompetensi, disiplin Kerja dan budaya kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Secara simultan Kompetensi, disiplin Kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompetensi. Bagian ini berupa pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian. Seperti halnya paparan hasil, pembahasan juga ditulis dalam bentuk paragraf, tidak dalam bentuk pembagian per

subbab/poin. Pembahasan mengaitkan antara hasil dengan teori serta menunjukkan posisi penelitian dengan penelitian terdahulu baik yang sejalan maupun yang berbeda dengan hasil penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, dan disiplin tidak memeberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Polewali Mandar, sedangkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, dan disiplin tidak mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Kantor SMP Negeri 2 Polewali Mandar .
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, yang berarti bahwa peningkatan Kompensasi, kompetensi dan disiplin secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Kinerja guru Negeri 2 Polewali Mandar .
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin mreingkat kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 2 Polewali Mandar.

SARAN

1. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kompetensi guru agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan kinerja SMP Negeri 2 Polewali Mandar.
2. Perlu memperhatikan variabel kompensasi agar memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai SMP Negeri 2 Polewali Mandar.
3. Perlu meningkatkan disiplin, agar memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai SMP Negeri 2 Polewali Mandar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi yang tiada henti sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dan kepada semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberi dukungan financial terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris Chris, 2016. Single-Loop And Double-Loop Models in Research And Decision Making, San Francisco.
- As'ad. Moh. 2015. Psiklogi Industri, Yogyakarta : Liberty
- Byant, and White. 2015. Human Resource Management. Illinois. Irwin.
- Cushway, & Lodge, 2000., Human Resources Management (Manajemen Sumber Saya Manusia), PT. Ilex Media Komputindo, Jakarta.

- Gomes Cardose Faustino, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi : Yogyakarta, Yogyakarta.
- Gomes R, Luis et-al, 2001. *Managing Human Resources*, Edisi 3, New Jersey
- Gibson, dkk, 2016. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan dan Blanchard Ken, 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta
- Handoko, 2015. *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru Bandung.
- Jamaluddin. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang*. Skripsi. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- MangkuPrawiraSyafri, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi I, Program Pasca Sarjana, IB, Bogor.
- Muh. Anwar. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Robbins, Stephen P., 1990. *Organization Theory, Structure, Design and Application*. Third edition. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
- _____, 1993. *Organization Behavior*. 6th edition. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
- Ruky, 2015. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, S.P, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. Sinungan, 2016. *Perspektif Prilaku Organisasi*. Rajawali Pres; Jakarta.
- Watson, 2015. *The Essence Of Business Process Re-Engineering Terjemahan*, Andi, Yogyakarta.